

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Pelatihan, motivasi terhadap kinerja karyawan Unit kerja *Human Capital* dan *Facility Management* pada PT XL Axiata Tbk di Jakarta, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh dan memiliki tingkat hubungan rendah terhadap kinerja karyawan *Human Capital dan Facility Management* PT XL Axiata Tbk di Jakarta.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan *Human Capital dan Facility Management* PT XL Axiata Tbk di Jakarta.
3. Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan *Human Capital dan Facility Management* PT XL Axiata Tbk di Jakarta.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Departemen Pengembangan PT XL Axiata Tbk Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil kuesioner Pelatihan yang memiliki 6 indikator maka dapat dilihat rata - rata terendah berada pada dimensi Kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja pada pertanyaan nomor 2 “Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya“ dengan kata lain materi pelatihan yang di terima atau tersedia belum mendukung keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan. Maka organisasi diharapkan memiliki *library* pelatihan untuk setiap fungsi kerja dan mengarahkan pelatihan general yang wajib di ikuti oleh karyawan yang relevan dengan fungsi pekerjaan karyawan.
2. Dari hasil kuesioner Motivasi yang memiliki 10 pertanyaan dapat dilihat rata-rata terendah berada pada dimensi Kebutuhan rasa aman dan keselamatan “Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai”. Dengan kata lain

program pensiun dan long term reward yang di berikan belum dapat menaruh rasa aman untuk karyawan bisa memberikan loyalitasnya dalam jangka waktu yang lama.

3. Dari hasil kuesioner Kinerja yang memiliki 8 pertanyaan dapat dilihat rata-rata terendah berada pada dimensi pengetahuan mengenai pekerjaan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang di tentukan”. Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner pelatihan yang terendah yaitu karyawan belum merasa mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi jabatan. Karena perilaku dari karyawan sendiri masih belum merasakan pelatihan penting dan mengabaikannya. Dampaknya kurangnya pengetahuan dan keahlian akan pekerjaannya hingga kurang dapat menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan.

Saran peneliti untuk ini antara lain :

- Diharapkan adanya *library* dan rangkaian jenis pelatihan wajib yang harus diikuti oleh karyawan di setiap fungsi kerja.
- Ditetapkan durasi minimal karyawan mengakses pelatihan E-learning sebagai persyaratan wajib bagi karyawan untuk promosi.
- Keikutsertaan pelatihan ditambahkan kedalam perhitungan KPI (*Key Performance Indicator*).
- Motivasi dapat diberikan secara berkelanjutan untuk mendorong semangat karyawan untuk berkontribusi lebih baik lagi.