

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. X mengenai pelatihan kerja dengan produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai berikut ini.

5.1.1 Pelatihan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap karyawan mengenai pelatihan kerja, dapat diketahui bahwa pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. X pada umumnya sudah sangat baik. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil kuesioner yang disebar, yang mana para karyawan sebagian besar menanggapi secara positif terhadap pelatihan kerja yang diberikan oleh PT. X. Sehingga pelatihan yang dilakukan PT. X tersebut dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja sesuai dengan efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kerja.

5.1.2 Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap karyawan mengenai produktivitas kerja, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan pada umumnya sudah sangat baik. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil kuesioner yang disebar, yang mana para karyawan bekerja sesuai dengan apa yang harus mereka kerjakan. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh perusahaan, selain

itu juga karyawan bekerja dengan disiplin dan kreatif sehingga apa yang dikerjakannya dapat dipertanggungjawabkan. Dengan adanya hal ini diharapkan perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang optimal.

5.1.3 Hubungan Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan SPSS pada bab sebelumnya dapat diketahui korelasi antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja yaitu sebesar 0.245. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang rendah.

Dapat dilihat pada Tabel 4.26 hasil dan pembahasan, diketahui bahwa hasil pengujian $\text{Sig}_{(2\text{-tailed})} = 0.086$ sedangkan α menunjukkan 0.05, karena $\text{Sig}_{(2\text{-tailed})} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada hubungan searah atau positif antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada bab hasil dan pembahasan dapat diketahui bahwa pelatihan kerja memberi kontribusi kepada produktivitas kerja sebesar 6 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain, diantaranya yaitu:

1. Responden tidak sungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner.
2. Hasil penelitian menggambarkan keadaan perusahaan yang sesungguhnya, bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap produktivitas perusahaan.
3. Produktivitas perusahaan sudah mencapai tahap optimal.

4. Produktivitas perusahaan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, seperti motivasi karyawan, gaji pegawai, penghargaan, kesejahteraan (kesehatan), keamanan kerja, dan faktor-faktor lainnya yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas.

Dari hasil tersebut bahwa sangat kurang relevan dengan teori yang ada pada bab-bab sebelumnya yaitu terdapat hubungan yang berarti antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta simpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa implikasi. Implikasi tersebut dibuat dengan tujuan menjadi informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu bagi perusahaan, lingkungan dan Universitas Kristen Marantha sebagai berikut ini.

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelatihan kerja yang dilakukan, karena dengan pelatihan kerja ini dapat membantu para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan kerja ini para karyawan memiliki pengetahuan yang lebih serta simulasi yang dapat memberikan gambaran tentang pelatihan kerja tersebut.
2. Perusahaan sebaiknya menerapkan sistem perekrutan dan penyeleksiaan yang lebih baik dan sistematis. Dengan adanya hal tersebut para pekerja baru yang akan diberi pelatihan akan lebih mudah.

3. Perusahaan sebaiknya tidak memprioritaskan pekerja kontrak dan beralih menuju perekrutan sumber daya manusia yang lebih baik agar perusahaan lebih fokus terhadap tenaga kerja yang berpotensi.
4. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan berupa bonus maupun tunjangan terhadap para karyawan yang memiliki performance yang baik, agar para karyawan lebih termotivasi kembali dalam melakukan tugasnya.
5. Perusahaan diharapkan mampu memperbaiki hubungan yang lebih baik antara karyawan level bawah dengan atasan, hal tersebut mengingat pentingnya hubungan dari atas ke bawah ini.
6. Perusahaan sebaiknya mengadakan evaluasi setiap bulannya, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan agar dapat mengetahui bila terjadi penurunan kinerja ataupun dapat mengetahui beberapa penyimpangan yang terjadi.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut.

1. Keterbatasan variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdapat 2 variabel saja, yaitu pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Agar lebih bervariasi dan hasil penelitian lebih baik maka sebaiknya untuk mengukur hubungan antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja ditambah atau diperbanyak variabelnya seperti perekrutan dan seleksi.

2. Keterbatasan responden

Responden yang diambil adalah berasal dari pekerja yang bekerja di PT. X, dimana responden tersebut menjadi sampel yang mewakili populasi. Responden yang diteliti berjumlah 50 orang, sejumlah dengan jumlah karyawan yang bekerja di PT. X.

3. Keterbatasan waktu

Penelitian ini dilakukan pada akhir bulan Mei 2007 sampai dengan awal Juli 2007.

5.4 Saran Penelitian

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Saran mengenai variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdapat 2 variabel saja, yaitu pelatihan kerja dan produktivitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih dari 2 variabel seperti variabel perekrutan ataupun seleksi.

2. Saran mengenai responden

Responden yang dijadikan sampel tidak hanya untuk level karyawan bawah saja, tetapi disarankan untuk setiap kepala bagian atau divisi juga diharapkan dapat berpartisipasi.

3. Saran mengenai waktu

Waktu yang digunakan penelitian sebaiknya diberi waktu yang lebih lama yaitu 3 bulan. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian lebih baik dan akurat serta sesuai dengan kenyataannya (teori sejalan dengan kenyataannya).