

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Terdapat tiga area utama masalah kepegawaian yang dipersepsi oleh para karyawan bagian pemeliharaan kilang di PT."X" Balongan. Ketiga area tersebut adalah area *poor training* (11,43%), kedua *low creativity* (10,39%) dan ketiga *low motivation* (10,12%).
2. Pada area masalah *Poor training* terdapat 11,43% responden yang mempersepsikan area masalah tersebut yaitu kemampuan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya serta kualitas kemampuan karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi produksi perusahaan, sikap terhadap pelatihan yang diberikan ada yang serius dan ada juga yang tidak, kemudian atasan kurang memiliki waktu untuk memberikan pelatihan kepada bawahannya.
3. Pada area masalah *Low creativity* terdapat 10,39% responden yang mempersepsikan area masalah tersebut yaitu ide-ide cemerlang kurang diperhatikan oleh atasan, perusahaan kurang berani dalam mengambil resiko dan terobosan baru dan ide atau saran yang diberikan karyawan kurang ditanggapi baik oleh atasan.
4. Pada area masalah *Low motivation* terdapat 10,12% responden yang mempersepsikan area masalah tersebut yaitu karyawan membutuhkan

tantangan dalam bekerja, karyawan di bagian ini kurang berminat terhadap pekerjaannya dan usaha yang telah dikerjakan karyawan jarang dan kurang diberikan penghargaan yang sesuai oleh pihak perusahaan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

### **5.2.1. Saran Teoretis**

1. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk memperkaya khasanah ilmu psikologi khususnya bidang psikologi Industri dan organisasi dengan melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai *training need analysis* dan tingkat motivasi kerja.

### **5.2.2. Saran Praktis**

1. Mencermati lebih lanjut mengenai keahlian dari karyawan agar sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya untuk merencanakan, membuat dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.
2. Memperhatikan saran atau ide-ide yang diberikan melalui Organisasi Kendali Mutu (OKM) untuk lebih difasilitasi agar lebih cepat ditanggapi langsung oleh atasan.
3. Dengan disesuaikannya keahlian dengan pekerjaan agar kurangnya berminat terhadap pekerjaan akan teratasi. Rendahnya motivasi yang dipersepsi oleh karyawan dimana perusahaan jarang dan kurang dalam memberikan

penghargaan, maka perusahaan lebih memperhatikan metode-metode yang tepat untuk menghargai usaha para karyawan.