

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara umum, gambaran mengenai pelatihan karyawan bagian pabrik di PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung dapat dikatakan cukup efektif. Hal ini didasarkan pada hasil pengukuran dari beberapa indikator, yaitu: tujuan pelatihan, pelatih, materi pelatihan, dan peserta pelatihan. Penilaian responden terhadap kelima indikator pada Variabel X, rata-rata berada pada kategori sedang. Kemudian skor tertinggi diperoleh indikator peserta pelatihan, dengan ukuran: (a) tingkat motivasi peserta mengikuti pelatihan, (b) tingkat kebutuhan peserta mengikuti pelatihan, dan (c) tingkat kesesuaian syarat bagi peserta untuk mengikuti pelatihan. Sedangkan skor terendah diperoleh indikator metode pelatihan, dengan ukuran: (a) tingkat kesesuaian metode dengan tujuan pelatihan dan (b) tingkat keefektifan metode terhadap pemahaman peserta pelatihan.
- 2) Secara umum, gambaran mengenai produktivitas kerja karyawan bagian pabrik di PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung masih berada pada tingkat sedang. Hal ini didasarkan pada hasil pengukuran dari beberapa indikator, yaitu: tindakan konstruktif, percaya diri, tanggung jawab, kecintaan

terhadap pekerjaan, orientasi ke depan, mampu mengatasi persoalan dan beradaptasi, kontribusi positif, serta potensi. Penilaian responden terhadap kedelapan indikator pada Variabel Y, rata-rata berada pada kategori sedang. Kemudian skor tertinggi diperoleh indikator tanggung jawab, dengan ukuran: (a) tingkat kesuaian hasil kerja dengan target perusahaan, (b) tingkat kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan, dan (c) tingkat kesesuaian kualitas kerja dengan standar perusahaan. Sedangkan skor terendah diperoleh indikator kontribusi positif, dengan ukuran: tingkat kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan masukan bagi perusahaan.

- 3) Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung. Artinya, jika terdapat peningkatan pada efektivitas pelatihan maka produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, ada beberapa rekomendasi yang akan penulis ajukan terkait masalah pelatihan dan produktivitas kerja karyawan bagian pabrik PT. Wahana Interfood Nusantara, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Salah satu indikator pada variabel efektivitas pelatihan, yaitu indikator metode pelatihan memiliki peringkat terendah diantara indikator lainnya.

Maka dari itu, perusahaan perlu menerapkan metode yang tepat sesuai dengan

kebutuhan karyawan. Apabila karyawan masih lemah dalam hal pengetahuan, maka perusahaan perlu memberikan pembekalan materi pada karyawan dengan menggunakan metode presentasi dan juga tanya jawab. Sedangkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, perusahaan dapat menggunakan metode simulasi atau aktivitas sesuai arahan supervisor (*on the job training*). Kemudian untuk menumbuhkan sikap karyawan dapat digunakan metode diskusi kelompok, debat, atau studi kasus. Penerapan metode yang tepat diharapkan dapat membuat karyawan akan lebih paham dan lebih mudah untuk merealisasikan ilmu yang diperolehnya dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya. Selain itu, pelatihan kerja juga harus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan untuk memperbaharui wawasan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya saat ini.

- 2) Salah satu indikator pada variabel tingkat produktivitas kerja, yaitu indikator kontribusi positif memiliki peringkat terendah diantara indikator lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kontribusi karyawan dalam memberikan masukan berkaitan dengan masalah kerja masih rendah, terutama mengenai masalah *reject* produk yang melebihi standar perusahaan. Permasalahan tersebut bisa dibahas bersama karyawan agar perusahaan dapat lebih mudah dalam menemukan solusi yang tepat. Oleh karena itu, pemberian motivasi serta pemeliharaan hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan perlu ditingkatkan salah satunya melalui pelatihan yang diberikan dengan tujuan memperbaiki sikap karyawan, sehingga karyawan

memiliki kesadaran mengenai pentingnya partisipasi dalam bekerja dan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat menghambat produktivitas kerjanya.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan bagian pabrik perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerjanya dengan mengikuti pelatihan. Perusahaan juga perlu melakukan perbaikan atau evaluasi yang berkesinambungan terhadap pelaksanaan pelatihan, seperti memberikan kuesioner kepada peserta pelatihan untuk mengetahui tingkat keefektifan pelatihan yang telah dilaksanakan serta melakukan tes pengetahuan dan tes keterampilan kerja untuk mengetahui sejauhmana kemampuan karyawan, sehingga pelaksanaan pelatihan selanjutnya dapat mencapai hasil yang diharapkan, yaitu meningkatnya produktivitas kerja karyawan.