

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori yang telah dilakukan mengenai pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Novatex dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran penempatan PT. Novatex dari tanggapan karyawan dengan 102 responden mencapai skor 18.033 berada pada kriterium baik. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi menurut persepsi karyawan yaitu status perkawinan dengan skor 2.750 atau sebesar 96,3%% dan jenis kelamin dengan skor 3.378 atau sebesar 94,6%. Sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu latar belakang pendidikan dengan skor 2.659 atau sebesar 74,5%. Dimensi yang lainnya berdasarkan penilaian persepsi karyawan adalah pengalaman kerja dengan skor 2.675 atau sebesar 74,9%, dimensi kesehatan mental dan fisik dengan skor 3.199 atau sebesar 89,6%, dimensi faktor umur dengan skor 1.637 atau dengan skor 76,4%, dimensi jenis kelamin dengan skor 3.378 atau sebesar 94,6% dan dimensi minat dan hobi dengan skor 1.735 atau sebesar 80,9% Hal ini menunjukkan bahwa penempatan PT. Novatex sudah cukup baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kemampuan karyawan.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran pelatihan PT. Novatex dari tanggapan karyawan dengan 102 responden mencapai skor 13.048 berada pada kriterium sedang. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu pada dimensi tujuan pelatihan dengan skor 2.818 atau sebesar 65,8% menurut persepsi karyawan. Sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu dimensi kurikulum dengan skor 2.511 atau sebesar 58,6% menurut persepsi karyawan. Dimensi yang lainnya berdasarkan penilaian persepsi karyawan adalah dimensi penilaian kebutuhan dengan skor 2.704 atau sebesar 63,1%, pelaksanaan pelatihan dengan skor 2.745 atau sebesar 64,1% dan dimensi evaluasi dengan skor 2.630 atau sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan

- bahwa pelatihan PT. Novatex sudah cukup baik untuk menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan kualitas karyawannya.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran produktivitas kerja karyawan PT. Novatex dari tanggapan karyawan dengan 102 responden mencapai skor 17.110 berada pada kriterium tinggi. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi efektivitas dengan skor 8.601 atau sebesar 80,3% menurut persepsi karyawan. Sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu Skor terendah terdapat pada dimensi efisiensi dengan skor 8.509 atau sebesar 79,4% menurut persepsi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Novatex sudah tinggi dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.
 4. Hasil penelitian menyatakan bahwa penempatan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara langsung penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 36,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan tersebut.
 5. Hasil penelitian menyatakan bahwa, pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara langsung pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan tersebut.
 6. Penempatan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara langsung penempatan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 56,9% dan tingkat korelasinya yaitu sebesar 0,755 dengan kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penempatan dan pelatihan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut.
 7. Penempatan dengan pelatihan mempunyai hubungan atau korelasi positif. Besarnya hubungan penempatan dengan pelatihan, yakni sebesar 75,5%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan penempatan dan pelatihan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Penempatan PT. Novatex pada aspek latar belakang pendidikan dapat ditingkatkan pada karyawan agar pendidikan yang telah karyawan terima bisa di digunakan dalam pekerjaannya sehingga karyawan bisa bekerja sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang karyawan miliki, aspek pengalaman kerja dapat ditingkatkan pada karyawan yang berikan jabatan atau posisi di perusahaan sesuai dengan pengalaman kerja sehingga karyawan bisa menggunakan keahlian dan keterampilannya dalam bekerja, aspek kesehatan mental dan fisik dapat ditingkatkan dengan cara pemberian tugas atau tanggung jawab oleh perusahaan harus memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawannya agar karyawan bisa bekerja optimal dan tidak terganggu akibat faktor kesehatan, aspek status perkawinan dapat ditingkatkan dengan melakukan penempatan berdasarkan status perkawinan karyawan dan memberikan beban kerja yang sesuai kepada karyawan yang sudah menikah maupun yang belum menikah, aspek jenis kelamin dapat ditingkatkan dengan memberikan beban kerja yang sesuai antara karyawan perempuan dan karyawan pria dengan begitu karyawan tidak akan merasa beban dalam bekerja akibat pekerjaan yang mereka dapat tidak sesuai dengan jenis kelamin karyawan, aspek faktor umur dapat ditingkatkan dengan melakukan penempatan berdasarkan umur para karyawan yaitu memberikan tanggung jawab dan posisi pada karyawan yang sesuai dengan umurnya, dan untuk aspek minat dan hobi dapat ditingkatkan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan minat dan hobi yang karyawan miliki yaitu menganalisis minat dan hobi karyawan serta memberikan jabatan yang sesuai dengan minat dan hobi karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih senang dalam bekerja dan bekerja dengan baik.
2. Pelatihan PT. Novatex dapat ditingkatkan pada aspek penilaian kebutuhan dengan menilai apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan, kekurangan

karyawan dan mengidentifikasi kebutuhan perusahaan akan kemampuan karyawan di masa yang akan datang, aspek tujuan pelatihan dapat ditingkatkan pelatihan dengan menetapkan tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan, aspek kurikulum dapat ditingkatkan dengan memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menggunakan metode dan teknik yang sesuai dengan situasi kondisi perusahaan sehingga karyawan akan mengikuti pelatihan dengan baik, memberikan pengetahuan yang baru dan akan bermanfaat bagi karyawan dalam bekerja, aspek pelaksanaan pelatihan dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan ditempat yang nyaman, kondusif, waktu yang tepat juga sarana dan prasarana yang memadai, aspek evaluasi dapat ditingkatkan dengan penilaian setelah dilakukannya pelatihan apakah karyawan ada perubahan sikap, pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian ke arah yang lebih positif, menganalisis apa saja yang menjadi kelemahan karyawan setelah dilakukan pelatihan untuk dijadikan acuan pelatihan selanjutnya.

3. Produktivitas kerja karyawan PT. Novatex dapat ditingkatkan pada aspek efektivitas dengan memberikan *reward* dan *punishment* bagi karyawan yang dapat bekerja sesuai target yang telah ditentukan, memperhatikan kerja karyawan dan mengontrol karyawan, agar karyawan menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan perusahaan, memberikan dorongan kepada setiap karyawan agar dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, aspek efisiensi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaannya, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, memberikan arahan dalam bekerja agar pengetahuan dan kemampuan karyawan bertambah, memberikan dorongan kepada karyawan agar mengoptimalkan bahan baku serta meminimalisir kesalahan karyawan agar tidak ada bahan baku yang terbuang.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa penempatan berpengaruh secara positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar melakukan penempatan yang sesuai dengan

kemampuan dan keadaan karyawan sehingga perusahaan tidak sembarangan dalam mengisi jabatan yang ada agar penggunaan sumber daya manusia optimal dan berdampak positif pada perusahaan dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan melakukan pelatihan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang dibutuhkan di masa sekarang dan di masa depan sehingga kualitas sumber daya manusia di perusahaan terus meningkat baik kemampuan, pengetahuan, keterampilan maupun keahliannya.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa penempatan dan pelatihan berpengaruh secara positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menjaga dan meningkatkan pelaksanaan penempatan dan pelatihan yang sudah terbentuk demi mencapai efektivitas dan efisiensi yang baik pada perusahaan.
7. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian mengenai penempatan dan pelatihan dengan indikator serta objek yang berbeda.