

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini disusun berdasarkan hasil analisa data beserta pembahasannya seperti diungkapkan pada bab IV, ternyata studi hubungan antara pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji empiris dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yang menerangkan bahwa makin banyak pengalaman kerja peserta pelatihan, maka makin tinggi tingkat produktivitas kerjanya, dimana setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 100%, maka secara bersamaan produktivitas kerja meningkat pula sebesar 15,01%. Koefisien korelasi yang diperoleh dari hubungan kedua variabel tersebut sebesar 0,342. Selanjutnya kontribusi yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 11,7%.

2. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group, artinya makin tinggi motivasi berprestasi peserta pelatihan, maka makin tinggi pula tingkat

produktivitas kerjanya. Dimana setiap peningkatan motivasi berprestasi sebesar 100%, maka secara bersamaan produktivitas kerja meningkat pula sebesar 65,9%. Koefisien korelasi yang diperoleh dari hubungan kedua variabel tersebut sebesar 0,544. Kontribusi yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 29,6%.

3. Hubungan antara Proses Pembelajaran dengan Produktivitas Kerja

Proses pembelajaran sebagai interaksi edukatif yang terjadi antara peserta pelatihan dengan faktor-faktor lainnya terutama sumber belajar, sangat mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja. Ketepatan dalam penentuan komponen-komponen proses pembelajaran akan dapat meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran itu sendiri, komponen-komponen yang dimaksud adalah warga belajar, sumber belajar, tujuan, materi, metode, alat bantu, pola interaksi, suasana belajar, prosedur, dan penilaian. Pengelolaan yang baik terhadap semua komponen tersebut akan dapat menghasilkan perolehan belajar yang baik pula.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group. Artinya bahwa makin tinggi kualitas proses pembelajaran, maka makin tinggi tingkat produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI). Dimana setiap peningkatan proses pembelajaran sebesar 100%, maka secara bersamaan produktivitas kerja meningkat pula sebesar 86,8%. Koefisien korelasi yang diperoleh dari hubungan kedua variabel tersebut sebesar 0,562. Selanjutnya kontribusi yang diberikan oleh variabel proses pembelajaran terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 31,6%.

4. Hubungan antara Pengalaman kerja, Motivasi Berprestasi dan Proses Pembelajaran dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran dengan produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) di Panasia Group. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi yang menyatakan bahwa makin tinggi tingkat pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas kerja peserta pelatihan Audit Mutu Internal (AMI). Dimana setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 100%, maka secara bersamaan produktivitas kerja meningkat pula sebesar 5,08% (X_2 dan X_3 konstan). Dan setiap peningkatan motivasi berprestasi sebesar 100%, maka secara bersamaan produktivitas kerja meningkat pula sebesar 4,33% (X_1 dan X_3 konstan). Begitu juga setiap peningkatan proses pembelajaran sebesar 100%, maka secara bersamaan produktivitas kerja meningkat pula sebesar 5,69% (X_1 dan X_2 konstan).

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hubungan antara variabel pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran secara bersama-sama dengan variabel produktivitas kerja tersebut sebesar 0,668. Sedangkan kontribusi yang diberikan oleh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 44,6%.

B. Implikasi

Implikasi dari temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan Panasia Group. Temuan ini membawa implikasi sebagai berikut:
 - a. Dalam proses awal untuk kegiatan rekrutment calon tenaga kerja, hendaknya lebih mempertimbangkan calon pelamar yang telah memiliki pengalaman kerja, karena bekal pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh calon tenaga kerja, maka kegiatan orientasi kerja yang dilaksanakan bagi pekerja baru tidak berlarut-larut memakan waktu yang lama, dan dapat meningkatkan upaya penghematan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan.
 - b. Kemudian bila pihak perusahaan merekrut tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman kerja, maka kegiatan orientasi kerja wajib dilaksanakan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberi bekal pengetahuan dan pengalaman kerja sesuai dengan spesifikasi tugas pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja baru tersebut.
 - c. Proses penempatan karyawan baru pada bidang-bidang pekerjaan tertentu, atau pengangkatan karyawan lama pada jabatan-jabatan tertentu hendaknya mengutamakan mereka yang telah memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan atau tugas jabatan yang tersedia. Hal ini akan memperlancar pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri dan produktivitas perusahaan.

- d. Pelatihan yang dilaksanakan untuk mengembangkan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan hendaknya memperhatikan pengalaman belajar dari peserta pelatihan, sebagai manusia dewasa para pekerja banyak memiliki pengalaman dalam hidupnya. Oleh karena itu penyusunan materi latihan haruslah didasarkan pada tingkat pengalaman yang dimiliki oleh para peserta pelatihan, begitu juga metode pembelajaran yang dipilih harus mengutamakan model pembelajaran andragogi, yang mana proses pembelajarannya lebih menghargai pengalaman belajar yang telah dimiliki oleh warga belajar serta memanfaatkannya sebagai sumber belajar bagi warga belajar lainnya.
2. Motivasi berprestasi yang dimiliki oleh peserta pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan dan memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan produktivitas kerjanya, hal ini membawa implikasi sebagai berikut:
 - a. Manajemen perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dalam rangka menciptakan, mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi dalam pekerjaan yang telah dimiliki oleh para pegawai khususnya yang telah mengikuti pelatihan, karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, yang akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan produktivitas perusahaan itu sendiri.
 - b. Kegiatan-kegiatan yang sifatnya dapat merangsang timbulnya motivasi kerja para pegawai harus dilaksanakan oleh manajemen perusahaan, hal itu dapat dilakukan melalui pemberian bonus, pemberian tunjangan

kelebihan beban kerja, pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, penerapan sistem jenjang karir bagi karyawan berprestasi, pemberlakuan sanksi bagi karyawan yang kurang produktif dan lain-lain. Semua kegiatan ini dimaksudkan untuk menumbuhkan sekaligus meningkatkan motivasi kerja para pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan produktivitas kerja perusahaan.

- c. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan hendaknya pelatih dapat menggunakan berbagai pendekatan, metode dan teknik yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan motivasi berprestasi peserta pelatihan dalam keseluruhan proses pembelajarannya.
3. Variabel proses pembelajaran pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja peserta pelatihan. Dengan demikian implikasi yang perlu diperhatikan adalah:
- a. Pada setiap pelaksanaan kegiatan pelatihan hendaknya diawali dengan penyusunan rencana yang benar-benar matang tentang komponen-komponen yang terlibat dalam proses pembelajaran. Pemilihan dan penetapan komponen-komponen yang mendukung lancarnya proses pembelajaran harus memperhatikan tujuan yang akan dicapai dalam pelatihan tersebut. Karena ketepatan pemakaian komponen-komponen proses pembelajaran tersebut dapat meningkatkan hasil pelatihan.
 - b. Kemudian agar peningkatan pengetahuan dan kemampuan peserta bernilai guna dan dapat diterapkan atau diaplikasikan dalam pekerjaannya sehingga berdampak positif pada peningkatan produktivitas pegawai itu sendiri, maka prosedur pelatihan harus memperhatikan:

- Perencanaan yang matang dimana rumusan tujuan didasarkan pada analisis kebutuhan lapangan yang sifatnya bottom-up dan kebutuhan serta tujuan organisasi.
 - Pelaksanaan pelatihan harus ditata apik dengan melibatkan pelatih yang kompeten, metode yang tepat sesuai dengan kondisi dan situasi serta sifat dan karakteristik materi dan tujuan pelatihan yang ingin dicapai.
 - Evaluasi yang kontinyu untuk mengetahui keberhasilan dari pelatihan itu sendiri dapat dijadikan bahan referensi untuk kegiatan pelatihan berikutnya.
4. Variabel pengalaman kerja, motivasi berprestasi dan proses pembelajaran secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan peningkatan produktivitas kerja para peserta pelatihan. Implikasi yang harus diperhatikan bahwa dalam setiap upaya-upaya peningkatan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Training & Development Corporate Panasia Group hendaknya memperhatikan faktor-faktor tersebut sebagai upaya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja dapat membantu memperlancar pelaksanaan tugas pekerjaan, motivasi berprestasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, dan proses pembelajaran dapat menambah kemampuan serta keterampilan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Rekomendasi

1. Panasia Group

- a. Untuk menambah pengalaman kerja khususnya pada pegawai yang menduduki jabatan tertentu, hendaknya dilakukan sistem rotasi jabatan dalam bidang yang masih terkait, hal ini juga dimaksudkan untuk memberikan tantangan kerja pada pegawai yang bersangkutan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.
- b. Pegawai yang berprestasi hendaknya dipromosikan kemampuannya pada tanggungjawab kerja yang lebih tinggi, karena dengan kemampuan dan motivasi berprestasi yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Pola pembinaan motivasi berprestasi dalam pekerjaan hendaknya lebih diarahkan pada pengakuan harga diri yang disertai dengan pemberian penghargaan pada setiap prestasi kerjanya.
- c. Latihan kerja yang dilaksanakan selama ini ternyata turut mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja para pegawai, oleh karena itu perlu disusun pola pelatihan yang mengarah pada peningkatan kemampuan dan keterampilan praktis yang sesuai dan mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan. Selain itu pelaksanaan pelatihan harus didahului dengan identifikasi kebutuhan pelatihan, karena dengan hasil identifikasi tersebut dapat disusun materi pelatihan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan belajar para pegawai.

2. Pelatih

- a. Dapat mengintegrasikan pemberian motivasi dalam seluruh tahap-tahap pelaksanaan pembelajaran, baik pada awal, selama proses pembelajaran dan pada akhir pelatihan.
- b. Dapat meningkatkan kemampuan dalam menerapkan teknik-teknik pengelolaan proses pembelajaran, yang disesuaikan dengan faktor-faktor intern dalam warga belajar maupun faktor-faktor lingkungan pembelajaran yang sedang terjadi.
- c. Untuk mengetahui sampai seberapa jauh peserta pelatihan dapat menguasai kemampuan-kemampuan yang diberikan dalam pelatihan, pelatih harus melaksanakan penilaian secara efektif, baik di awal pelatihan (Pretest), selama berlangsungnya pelatihan (evaluasi proses), dan diakhir pelatihan (Posttest).

3. Studi Lanjutan

Penelitian ini hanya menitikberatkan pada tiga variabel yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai yang telah mengikuti pelatihan Audit Mutu Internal (AMI) pada Panasia Group, yaitu variabel pengalaman kerja, motivasi berprestasi, dan proses pembelajaran dalam pelatihan, sedangkan pada kenyataannya produktivitas kerja tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut, masih banyak variabel-variabel lainnya yang belum diketahui seberapa besar kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, seperti sikap mental, (berupa: disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan antar manusia, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial,

lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Selain itu penelitian ini hanya mengambil responden sebanyak 40 orang saja baik sebagai sampel maupun sebagai populasi, oleh karena itu kesimpulan yang diambil tidak bisa digeneralisasikan terhadap seluruh pegawai. Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut, maka disarankan bagi peneliti lanjutan untuk mengkaji variabel-variabel yang belum diteliti tersebut dengan menggunakan responden yang lebih banyak agar hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih besar.

