

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Pusat Bank Jabar sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari tanggapan karyawan yang pada umumnya menyatakan tinggi dan sesuai terhadap program pendidikan dan pelatihan.
2. Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh Kantor Pusat Bank Jabar sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari tanggapan karyawan yang pada umumnya menyatakan tinggi, setuju dan sering terhadap program pengembangan karir.
3. Pemeliharaan karyawan yang dilaksanakan oleh Kantor Pusat Bank Jabar sudah baik. Hal ini terlihat dari tanggapan karyawan yang pada umumnya menyatakan setuju terhadap program pemeliharaan karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan Bank Jabar sudah tinggi. Hal ini terlihat dari tanggapan karyawan yang pada umumnya menyatakan setuju.
5. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja diperoleh temuan terdapat pengaruh antara program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja baik dilihat dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan maupun kesesuaian materi dan metode program pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan program pendidikan

dan pelatihan dalam meningkatkan keahlian karyawan dinilai karyawan paling tinggi, sedangkan kesesuaian materi dan program pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sikap kerja karyawan dinilai karyawan paling rendah.

6. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh program pengembangan karir terhadap produktivitas kerja diperoleh temuan terdapat pengaruh antara program pengembangan karir terhadap produktivitas kerja baik dilihat dari program pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kesempatan, hubungan dengan atasan, kesetiaan, penyediaan mentor, kerjasama Bank Jabar dengan pihak lain, dan pemanfaatan program pengembangan karir. Tingkat kesetiaan karyawan terhadap Bank Jabar dinilai karyawan paling tinggi, sedangkan kesempatan yang minim jika karyawan kurang dikenal dinilai karyawan paling rendah.
7. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh program pemeliharaan SDM terhadap produktivitas kerja diperoleh temuan terdapat pengaruh antara program pemeliharaan SDM terhadap produktivitas kerja baik dilihat dari gaji yang diberikan, kenaikan gaji, bonus, dana pensiun, Tunjangan Hari Raya, penyediaan fasilitas beribadah, fasilitas kantin, fasilitas transportasi, fasilitas komunikasi, fasilitas tempat tinggal, jatah cuti, jaminan keselamatan kerja, asuransi jiwa, dan organisasi serikat pekerja. Fasilitas ibadah yang diberikan Bank Jabar dinilai karyawan paling tinggi, sedangkan fasilitas kantin yang diberikan Bank Jabar dinilai paling rendah.

8. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh program pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, pemeliharaan SDM terhadap produktivitas kerja diperoleh temuan terdapat pengaruh antara program pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, pemeliharaan SDM terhadap produktivitas kerja. Karyawan selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dinilai karyawan paling tinggi, sedangkan pernyataan karyawan merasa puas dengan hasil kinerja yang telah dicapai selama ini dinilai karyawan paling rendah

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis merekomendasikan beberapa saran, antara lain:

1. Program pendidikan dan pelatihan yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk itu Bank Jabar perlu memperhatikan tata cara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang baik dan benar agar program pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan lancar, sesuai yang diharapkan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dalam program pendidikan dan pelatihan, materi yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Beberapa metode yang dapat diterapkan dalam pendidikan dan pelatihan misalnya *on the job training*, *vestibule*, demonstrasi dan contoh, simulasi, *apprenticeship*, ruang kelas, seminar, kuliah, dan lain sebagainya.

2. Bank Jabar sudah melaksanakan program pengembangan karir dengan baik namun masih terdapat indikator yang perlu diperhatikan yaitu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang. Berdasarkan penilaian karyawan jika karyawan kurang dikenal maka kesempatannya minim untuk berkembang. hal ini dapat diperbaiki dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk berkembang.
3. Penataan pelayanan fasilitas kantin dan cafetaria yang memadai dan nyaman sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan ketika beristirahat yang menginginkan tempat makan atau berkumpul dengan suasana yang nyaman.
4. Produktivitas kerja karyawan secara umum sudah baik, hal ini terlihat dari skor setiap item yang diperoleh. Akan tetapi terdapat item yang paling rendah yaitu kepuasan karyawan terhadap kinerja yang dicapai. Dengan demikian, kepuasan kerja Bank Jabar sebaiknya dapat ditingkatkan dengan cara 1) melihat kebutuhan dan keinginan para karyawannya, 2) memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kemampuannya, 3) menyesuaikan antara kemampuan dengan pekerjaan yang diberikan, dan 4) membangun kondisi kerja yang kondusif.-

