

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada BAB IV, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pendidikan dan pelatihan pada karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang sudah dilaksanakan, akan tetapi masih perlu penambahan. Materi yang diberikan sudah sesuai, metode dinyatakan cukup yang artinya masih belum sempurna perlu adanya peninjauan kembali agar sesuai dengan materi yang disampaikan. Kemampuan pengajar atau pelatih dalam menyampaikan materi mudah dipahami, dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sering menggunakan alat peraga, namun yang sangat disayangkan pendidikan dan pelatihan *graphonomi* (bentuk tulisan) masih kurang diminati, padahal dalam kenyataannya masalah penulisan dan letak sangat berpengaruh.
2. Pengalaman kerja karyawan bagian pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang paling banyak memiliki pengalaman  $\leq 2$  tahun, karena karyawan yang telah memiliki pengalaman yang jauh lebih lama oleh pihak bank sendiri, dimutasikan ke cabang lain.
3. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang dalam hal gaji, sudah dikatakan

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

cukup, namun untuk kompensasi yang berupa tunjangan masih dikatakan rendah, karena hanya berkisar antara Rp 2.000.000-Rp 5.000.000

4. Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan uang tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang berada pada tingkat rendah.

## 5.2 Saran

1. Karyawan harus semakin meningkatkan tingkat pendidikan dan pelatihannya, khususnya tingkat pelatihannya supaya nantinya mereka memiliki pengetahuan – pengetahuan yang berhubungan dan bermanfaat untuk pekerjaan mereka. Selain itu, para tenaga kerja/karyawan pun dapat mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi, misalnya S2 dan S3 serta pelatihan - pelatihan. Setelah mengikuti pelatihan – pelatihan yang diadakan oleh pihak Bank tersebut diharapkan keterampilan para tenaga kerja/karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan akan semakin meningkat Sehingga pada akhirnya produktivitasnya pun akan semakin meningkat.
2. Karyawan harus terus menambah pengalamannya kerjanya, karena dari pengalaman tersebut tenaga kerja/karyawan bisa terus belajar dan meningkatkan keterampilannya dalam mencapai target produktivitas yang telah ditentukan oleh pihak Bank BNI sendiri. Sehingga pada akhirnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan akan semakin meningkat.

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Para pemimpin kantor cabang harus lebih memperhatikan jumlah kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Dalam hal ini, para pemimpin kantor cabang jangan menetapkan kompensasi yang terlalu rendah sehingga tidak mengecewakan para karyawan dan tidak menyebabkan para tenaga karyawan merasa telah diperlakukan secara kurang adil. Para pemimpin kantor cabang harus memperhitungkan supaya kompensasi yang akan diberikan dapat mencukupi kebutuhan hidup para tenaga kerja/karyawannya, dengan tetap menjaga jangan sampai biaya untuk mencapai standar yang telah ditentukan menjadi lebih besar daripada hasil yang diperolehnya.
4. Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas lain yang lebih banyak yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor intern lain yaitu kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, gizi dan kesehatan tenaga kerja maupun faktor ekstern meliputi manajemen, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja sehingga didapat data dan hasil penelitian yang lebih akurat.

**Hermaina Syafitri, 2012**

**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

: Survey Pada Karyawan Pelayanan Uang Tunai PT. BNI (Persero) Tbk di Kabupaten Karawang  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu