

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh orientasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. X Knitting, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Orientasi pada PT. X Knitting selalu dilaksanakan sesuai dengan program dan ketentuan yang ditetapkan. Secara umum, orientasi yang dilaksanakan PT. X Knitting cukup dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai indikator pengenalan karyawan baru dengan karyawan lama, pengenalan karyawan baru dengan lingkungan kerja dan budaya perusahaan, penyajian informasi kebijakan organisasi dan standar operasional yang berlaku, penyampaian, penjelasan, dan praktek standar operasional produksi, serta pelaksanaan tes tertulis dan evaluasi. Namun hal yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai penyampaian dan penjelasan standar operasional yang berlaku. Standar operasional kerja PT. X Knitting hanya disampaikan secara sekilas dengan penjelasan singkat dan pemberian *hand out* standar operasional kerja. Sedangkan penilaian kinerja karyawan produksi diukur dengan peraturan standar operasional tersebut. Informasi mengenai peraturan kerja dan

kebijakan organisasi disampaikan sangat padat dan singkat sehingga sedikit sulit dipahami oleh karyawan.

2. Pelatihan kerja pada PT. X Knitting dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan program yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari reaksi peserta terhadap pelatihan kerja, hasil pembelajaran dan hasil nyata dari pelatihan kerja. Namun hal yang perlu mendapat perhatian adalah indikator terhadap hasil pembelajaran yang diperoleh dari pelatihan kerja. Karena walaupun pelatihan kerja telah dilaksanakan, namun hasil pembelajaran karyawan terhadap pelatihan kerja masih kurang maksimal.
3. Motivasi karyawan PT. X Knitting berada pada kategori relatif tinggi. Keadaan ini berdasarkan hasil pengolahan data untuk setiap indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Namun yang harus mendapat perhatian adalah kebutuhan akan kekuasaan. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang semangat dalam bekerja dan kurang berambisi untuk meningkatkan karir atau memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
4. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara parsial dari orientasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan di PT. X Knitting, orientasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pengaruh total terhadap motivasi kerja

dari kedua variabel yang diteliti (orientasi dan pelatihan kerja) dengan hasil yang relatif kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh orientasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi karyawan PT. X Knitting, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Hasil penelitian mengenai pelaksanaan orientasi pada PT. X Knitting berjalan sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan ketentuan yang berlaku. Namun hal penting yang perlu disoroti manajemen adalah perlunya meningkatkan penjelasan mengenai standar operasional prosedur dan kebijakan perusahaan. Hal ini mengacu pada jawaban responden yang menyatakan bahwa penjelasan tentang standar operasional prosedur kurang jelas. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian manajemen untuk memperbaiki hal ini dengan menyaring informasi-informasi yang banyak menjadi informasi yang sedikit namun padat dan berisi, serta mempersempit bahasan mengenai penjelasan jangka panjang yang seharusnya dapat disampaikan pada lain kesempatan. Hal lain yang perlu diadakan adalah memberikan waktu yang lebih banyak pada saat penjelasan informasi perusahaan lebih lanjut dan membuka kesempatan penjelasan informal bagi karyawan tanpa perlu merasa segan atau takut terhadap atasan.

2. Hasil penelitian mengenai pelatihan kerja pada PT. X Knitting yaitu pelatihan kerja dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan perusahaan. Hal penting yang perlu disoroti oleh manajemen adalah aplikasi pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja serta perbaikan perilaku kerja karyawan. Untuk permasalahan ini peneliti menyarankan agar perusahaan mengawasi cara kerja karyawan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Atasan juga dapat turun tangan dengan memberi arahan lebih lanjut untuk berinovasi dengan pekerjaan. Karyawan juga harus lebih berhati-hati dalam bekerja.
3. Masalah penting dari segi motivasi yang perlu dicermati adalah ambisi karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Rendahnya motivasi karyawan untuk berusaha memperoleh jabatan yang lebih tinggi dapat diatasi salah satunya dengan perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk dapat memiliki jenjang karir dalam perusahaan. Karena dengan adanya jenjang karir, maka karyawan akan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh orientasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. X Knitting, diketahui orientasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam variabel orientasi dan pelatihan kerja. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian

secara simultan mengenai pengaruh orientasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan diketahui orientasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan yang telah ada.

5. Dalam penelitian ini, masih banyak variabel selain orientasi dan pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yang belum diteliti, sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

