

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Kesimpulan merupakan jawaban atas tiga pertanyaan penelitian yang diperoleh setelah pengolahan data. Berikut ini pertanyaan penelitian yang diajukan:

1. Proses Pelatihan Bahasa Mandarin di PT. INTI

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa proses pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. INTI merupakan proses pembelajaran dengan menerapkan prinsip-prinsip PLS sebab di dalamnya memuat kegiatan belajar membelajarkan, pembinaan, serta evaluasi yang disesuaikan dengan kepentingan dan kondisi peserta pelatihan.

Proses pelatihan bahasa Mandarin untuk karyawan merupakan kesatuan diantara komponen-komponen pembelajaran yang saling berhubungan dan tidak bisa dipisahkan. Komponen-komponen tersebut meliputi materi pelatihan, pendekatan pelatihan, metode pelatihan, teknik pelatihan, media pelatihan, instruktur/pelatih, pendanaan program pelatihan, evaluasi pelatihan, dan hasil pelatihan.

Dalam proses pelatihan karyawan adalah seluruh karyawan Divisi Rekayasa Penjualan di PT. INTI. seluruhnya tingkat pendidikan mereka adalah akademi/ perguruan tinggi.

Dari hasil penelitian penulis mengungkapkan bahwa karyawan mengikuti proses pelatihan bahasa Mandarin dengan tujuan agar dapat mengembangkan kompetensi karyawan dalam berbagai hal yang berhubungan dengan bahasa Mandarin, fonetik bahasa Mandarin, pengenalan kata-kata bahasa Mandarin, pengenalan aksara, pengenalan kalimat-kalimat bahasa Mandarin, pengenalan kata bilangan, penguasaan *vocabulary*, dan penguasaan *conversation*.

Pendekatan yang digunakan dalam pelatihan bahasa Mandarin ini adalah pendekatan andragogik, sedangkan metode yang digunakan adalah metode individual dan metode kelompok. Begitu juga dengan teknik yang digunakan dalam proses pelatihan bahasa Mandarin ini diantaranya ceramah, tanya jawab, praktik dan penugasan. Teknik ceramah adalah proses penyampaian materi yang diberikan oleh pelatih kepada peserta pelatihan bersifat satu arah yakni dari pelatih kepada peserta pelatihan. Tanya jawab adalah diskusi dua arah antara pelatih dengan peserta pelatihan. Praktik adalah mencontohkan kembali mengenai apa yang telah disampaikan oleh pelatih. penugasan adalah teknik yang digunakan untuk menguji keberhasilan materi yang telah disampaikan kepada peserta pelatihan.

Adapun yang menjadi peserta pelatihan ini adalah seluruhnya karyawan dari PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI), yang diikuti sertakan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahliannya (*skill*).

2. Aspek-aspek dalam Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan yang penulis teliti adalah prestasi kerja karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI). Ada delapan aspek utama yang penulis teliti dalam mengungkap data tentang prestasi kerja karyawan, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah karyawan memiliki tekad yang sangat kuat dalam melaksanakan pekerjaannya, dan memiliki kesanggupan di dalam mentaati, mengamalkan dan melaksanakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Dari hasil analisis data, peserta selalu mengikuti perkembangan peraturan, prosedur dan teknik terbaru dalam melaksanakan tugasnya, dan peserta selalu mencari tantangan baru, selalu mengembangkan diri dan selalu memberikan kesempatan kepada dirinya untuk selalu belajar dari setiap pengalaman yang didapatkan dari pekerjaannya sebagai sarana dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Peserta memahami dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan peserta juga memiliki perhatian pada detail pekerjaan, memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya serta siap mengambil resiko dari tindakan yang diambilnya, peserta juga mampu menyelesaikan tugas dan mematuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan merupakan prioritas utama mereka dalam bekerja.

Semua peserta memiliki pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur dan keahlian teknis dalam bekerja, selain itu semua peserta juga mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja. Peserta juga selalu memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya, dan juga peserta selalu hadir secara rutin dan tepat waktu di kantor.

Peserta juga mampu menggunakan waktu dengan efisien, peserta juga tergolong orang yang selalu mau mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut, semua itu dilakukan guna untuk memenuhi tanggung jawab kepada dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa peserta mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan rekannya, peserta juga mampu bekerjasama dalam tim dan peserta juga selalu bersedia memberikan bantuan serta dukungan kepada orang lain. Peserta selalu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif terhadap pekerjaannya, peserta juga selalu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif serta memilih tindakan yang tepat dalam mengambil keputusan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Prestasi Kerja karyawan di PT. INTI

Berdasarkan hasil analisis data mengenai faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan, semuanya tidak terlepas pada faktor individual yang didalamnya terdapat aspek kemampuan dan keahlian dan latar belakang diantaranya keahlian dan kemampuan dalam menggunakan bahasa dan kalimat-kalimat bahasa Mandarin.

Faktor psikologis menjadi salah satu faktor yang mendorong para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang diantara meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi.

Pendorong kinerja berikutnya adalah faktor organisasi yang meliputi kepemimpinan dalam mengorganisir pelatihan bahasa Mandarin, penghargaan terhadap karyawan, serta struktur di dalam perusahaan PT. INTI.

Secara keseluruhan faktor individual, psikologis dan organisasi menjadi satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan dengan prestasi kerja para karyawan, hal ini menjadi modal dasar untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam faktor individual bisa kemampuan dan keahlian bisa di aplikasikan/ diterapkan dalam setiap pekerjaan karyawan didalam pekerjaannya. Faktor psikologis bisa dilihat dari kompetensi para karyawan dalam menunjukkan kemampuan dan kualitasnya untuk menyelesaikan tanggung jawab

sebagai karyawan, serta komunikasi yang dijalin sangat efektif dengan pihak lain, baik itu dengan peserta pelatihan, pimpinan atau *partner*.

Faktor organisasi menjadi pendorong prestasi kerja karena, organisasi merupakan wadah dalam menampung aspirasi para karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas serta sebagai media dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT. INTI.

Hasil pelatihan karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di BAN-JI Indonesia, hal tersebut dapat dilihat dari kebutuhan perusahaan mengenai kompetensi karyawan dalam menguasai bahasa asing khususnya bahasa Mandarin.

B. Rekomendasi

Berdasarkan dengan temuan analisis data, temuan penelitian dan teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian, maka direkomendasikan sebagai berikut:

1. Rekomendasi untuk Pengelola Kegiatan Pelatihan

Hendaknya dalam pelatihan bahasa Mandarin pengelola lebih memperhatikan sarana dalam pendokumentasian karena hal ini sangat penting dalam pembuktian bahwa pelatihan bahasa Mandarin telah dilaksanakan. Karena pelatihan bahasa Mandarin memiliki kelanjutan pelatihan maka segala sesuatunya harus dipersiapkan secara sistematis dan

adanya *upgrading*/pembaruan dalam pelatihan guna pembaharuan pengetahuan dan kemampuan karyawan.

2. Rekomendasi untuk Peserta Pelatihan/ Karyawan

Para karyawan hendaknya terus berupaya meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam mempelajari bahasa Mandarin meskipun pelatihan telah selesai, karena hal tersebut berhubungan dengan pekerjaannya, karyawan juga hendaknya bisa mempertahankan konsistensinya didalam pekerjaannya untuk memperoleh kepercayaan dari perusahaan.

