



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berikut ini adalah simpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab 4 :

1. Mayoritas karyawan operator bagian *spinning* 2 di PT Argo Pantes Tbk bergenerasi X (57% responden berumur 36 – 45 tahun) dan berlatar pendidikan SMA yang butuh untuk dilatih dan dikembangkan kemampuan yang dimiliki guna menunjang kehidupan mereka.
2. Dari hasil deskriptif variabel pelatihan *product knowledge* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian *spinning* 2 pada PT Argo Pantes Tbk. Hal ini juga didukung oleh hasil jawaban responden yang secara rata – rata menjawab setuju yang ditunjukkan pada tabel 4.7, perihal pelatihan telah memberikan mereka penggunaan metode kerja rotasi, meningkatkan kemampuan dan keterampilan baru secara berkala, serta waktu yang diberikan dalam pelatihan cukup untuk memperbaiki cara kerja mereka.
3. Dengan hasil uji statistik menunjukkan  $t_{hitung} = 7,823$  dengan tingkat signifikansi 0,000, dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% ( $df = 58$ ) sebesar  $t_{tabel} = 2,00172$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima, bahwa adanya pengaruh pelatihan *product knowledge* terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian *spinning* 2 PT Argo Pantes Tbk.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Melihat bahwa pelatihan *product knowledge* yang diberikan perusahaan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu untuk terus menerapkan pelatihan bagi karyawan operator. Dengan metode rotasi karyawan memiliki banyak pengalaman dalam pekerjaannya untuk mempelajari hal baru di setiap bagian di *spinning 2*, hal ini perlu terus diterapkan oleh perusahaan dan juga dibuat penjadwalan rotasi pekerjaan karyawan secara terencana, apabila dari setiap *unit* mesin kekurangan karyawan operator maka karyawan operator yang akan dirotasi dapat mempersiapkan dirinya.
2. Waktu yang diberikan pada saat pelatihan untuk karyawan operator baru sebaiknya disediakan pada waktu dua jam setiap awal *shift* / masuk kerja dengan jangka waktu satu minggu, agar karyawan yang mengikuti pelatihan *product knowledge* lebih siap dan *fit*, supaya karyawan bisa mengerti akan tujuan pelatihan guna memperbaiki cara kerja.
3. Pelatihan yang berulang perlu dipertahankan oleh perusahaan untuk karyawannya, sebaiknya dilakukan sebulan sekali atau tiga bulan sekali supaya semakin ahli dan tanggap dalam bekerja.
4. Kepala bagian departemen perlu melakukan diskusi terlebih dahulu dengan karyawan operator yang akan mengikuti pelatihan agar terbentuk kesepakatan bersama dalam hal waktu untuk keterlibatan mereka dalam mengikuti pelatihan, sehingga karyawan operator tidak merasa terpaksa dalam pekerjaannya. Memberikan dukungan dan motivasi perlu juga dilakukan oleh kepala bagian departemen untuk karyawan yang akan mendapatkan pelatihan dan saat pelatihan.
5. Perusahaan perlu untuk mengadakan pelatihan lain seperti pelatihan untuk keselamatan kerja karyawan, pelatihan komunikasi antar pihak internal dan eksternal, serta pelatihan untuk melatih kerja sama dengan *outdoor training*, yaitu melakukan pelatihan diluar perusahaan seperti *outbound*.

## 5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat :

1. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan masih harus lebih diperkuat lagi dalam aspek indikator pengukuran. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk melihat jurnal dari Sudhakar dan Raju ,2014 ” **The Impact of Training Job Satisfaction: A study of Financial Advisors**” *Asia Pacific Journal of Applied on Employee Productivity and Finance, Vol.3, No.3,2014*) atau jurnal lainnya dan mencari indikator yang bertujuan kepada Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan diteliti sehingga hasilnya juga akan semakin relevan.
3. Menambah variabel lain yang dipertimbangkan dalam melakukan penelitian seperti, kepuasan kerja, dan kompensasi. (Sabir dan Akhtar, et al. ,2014 “**Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan**” *International Review of Management and Business Research, Vol 3, No.2, 2014* dan Sudhakar dan Raju ,2014 ” **The Impact of Training Job Satisfaction: A study of Financial Advisors**” *Asia Pacific Journal of Applied on Employee Productivity and Finance, Vol.3, No.3,2014*).
4. Melakukan penelitian pada jenis perusahaan jasa (Bank), agar dapat menghasilkan data yang berbeda dan melihat perbedaan dari karakter karyawan serta respon atas pelatihan yang diberikan. Atau dengan perusahaan yang sama dengan penulis yaitu perusahaan manufaktur (Kumatex), supaya melihat juga adanya perbedaan antar perusahaan yang sejenis.
5. Apabila penelitian selanjutnya ingin menggunakan model yang sama baiknya diperbanyak pernyataan atau indikator variabel pelatihan dan produktivitas dari jurnal – jurnal pendukung lainnya
6. Menambah pernyataan dalam kuesioner tentang produktivitas kerja karyawan.
7. Bahasa yang digunakan dalam kuesioner bisa lebih dimengerti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baines, Ana.1997.*Productivity Measurement and Reporting.Work Study*.Vol 46.  
No.5.1997
- Dessler,Gary.2013.*Human Resource Management.America: Pearson/Prentice Hall*.
- Gamage,N Prasadini dan Lionel Imbulana.2013.*International Journal of Marketing , Financial Services and Management Reseach*.Vol2.No 9.
- Ghozali, Imam.2011.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kinicki, Angelo dan Brian K Williams.2009.*Management.Fourth edition.New York : McGraw-Hill*.
- Mondy, R.Wayne and Judy Bandy Mondy. 2008. *Human Resources Management. New Jersey : Pearson*.
- Nadeem, Mohsin.2010.*Role of Training in Determining the Employee Corporate Behavior with Respect to Organizational Productivity : Developing and Proposing a Conceptual Model International Journal of Business and Management*.Vol.5.No.12.
- Nickels,,2008.*Undestanding Business.Eight edition.US of America, New York:McGraw-Hill*
- Raymond A. Noe, John R.H, Barry G,dan Patrick M.W.2008.*Human Resources Mangement: Gaining a competitive advantage.America: McGraw-Hill*.
- Robbins, S.P dan Mary Coulter.2009.*Management.Tenth edition. New Jersey: Pearson*.
- Sabir I Raja, Akhtar Naeem, Bukhari A Farasat, Nasir J, dan Ahmed Waqar.2014. *Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan.International Review of Management andBusiness Research*.Vol 3, No.2.
- Singh, Rohan dan Madhumita Mohanty.2012.*Impact of Training Practices on Employee Productivity : A Comparative Study”Interscience Management Review*.Vol 2, No.2.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger.2013.*Research Methods for business. Sixth edition. United*
- Sudhakar dan Raju.2014.*The Impact of Training Job Satisfaction: A study of Financial Advisors” Asia Pacific Journal of Applied on Employee Productivity and Finance*.Vol.3.No.3.
- Sugiyono.2009.*Statistika untuk Penelitian.Bandung :Alfabeta*
- Sutrisno, Edy.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta :Kencana Kingdom:Wiley*