

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adanya masalah yang melibatkan kompetensi sumber daya manusia (karyawan) yang rendah, menyebabkan kualitas kinerja karyawan menjadi buruk, sehingga pesanan tidak selesai tepat waktu. Kurang maksimalnya kinerja karyawan menyebabkan pesanan tidak selesai tepat waktu. Ketika ada pesanan yang harus selesai dalam waktu 2 hari ternyata selesainya 3 hari atau lebih. Hal ini dipicu oleh proses pencetakan coklat yang tidak pasti dan tidak sesuai dengan harapan konsumen. Kurang terampilnya karyawan pada bagian desain juga berdampak besar terhadap hasil cetakan coklat yang diinginkan oleh konsumen. Jika hasil cetakan coklat tidak sesuai dengan pesanan konsumen maka dapat dikatakan pelayanan yang kurang memuaskan menghasilkan komplain dari konsumen, dan jika hal ini terjadi terus menerus dan terus dibiarkan saja, maka perusahaan akan mengalami kerugian karena kurangnya pesanan coklat dari konsumen.

Oleh karena itu penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara melakukan beberapa pengujian, yaitu : uji validitas untuk mengetahui keakuratan data yang digunakan, uji reabilitas untuk mengetahui konsistensi dari data yang dianalisis, uji regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah positif atau

negative, dan uji parsial t untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

Kesimpulan dari beberapa pengujian diatas yaitu, terbukti pelatihan kerja terhadap karyawan baru dapat meningkatkan karyawan di Kampung Coklat Blitar. Dua variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan yang mendapatkan nilai rata-rata variabel terendah dari kedua variabel adalah variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja perlu dilakukan perbaikan, sedangkan pada variabel pelatihan kerja juga perlu di pertahankan bahkan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin bagus sesuai yang diinginkan perusahaan.

Apabila melihat dari nilai rata-rata item yang mendapatkan nilai tertinggi pada variabel pelatihan kerja adalah mengenai sebagai karyawan, “Fasilitas pelatihan kerja yang mumpuni dari Kampung Coklat Blitar”. Dapat diartikan bahwa para responden yang merupakan karyawan Kampung Coklat Blitar bersedia bertanggung jawab dengan semua fasilitas pelatihan yang diberikan. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan yang mendapatkan nilai tertinggi adalah pada item responden “Pelatihan kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja karyawan”. Bila diartikan responden dalam hal ini karyawan Kampung Coklat Blitar mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan Kampung Coklat Blitar.

Sedangkan apabila dilihat dari nilai rata-rata item terendah pada kedua variabel. Variabel pelatihan kerja yang mendapatkan nilai terendah adalah pada item “materi program pelatihan kerja yang diberikan Kampung Coklat Blitar”. Yang dapat diartikan bahwa para karyawan tidak bisa beradaptasi

dengan materi pelatihan kerja. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan yang mendapatkan nilai terendah adalah pada item “pelatihan kerja dapat mengurangi kesalahan kerja”.

Berdasarkan semua hasil yang di dapat baik nilai rata-rata variabel maupun nilai rata-rata item variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan baik nilai terendah maupun tertinggi semua perlu ditingkatkan. Supaya bisa mendapatkan yang terbaik. Pelatihan kerja bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan bila dilihat dari pengujian menggunakan uji validitas, uji reabilitas maupun uji regresi. Bahwa masing-masing variabel saling berkaitan serta memberikan pengaruh yang signifikan.

Melihat dengan adanya permasalahan yang ada dalam perusahaan dan dengan adanya beberapa pengujian yang dilakukan oleh penulis, maka perusahaan dapat mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan dengan rutin dan terjadwal. Tidak hanya pada luar perusahaan saja tetapi pelatihan kerja juga dapat dilakukan di luar lingkungan kerja atau perusahaan menggunakan jasa instruktur pelatihan kerja yang layak pada bagian-bagian tertentu yang terkait dengan produksi. Dapat juga ikut pelatihan kerja di luar perusahaan namun dengan cara bergantian antara karyawan satu dengan yang lainnya. Semua tergantung pada kebijakan yang telah disepakati oleh perusahaan Kampung Coklat Blitar itu sendiri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di sajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran yang kiranya dapat

memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini.

Adapun saran yang dapat di sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kampung Coklat Blitar sebaiknya memberikan pelatihan kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Untuk pimpinan Kampung Coklat Blitar bisa memberikan dua jenis pelatihan kerja baik Intra-personal *skill* dan Inter-personal *skill*, untuk intra-personal *skill* yang di berikan adalah manajemen *stress*, manajemen waktu, berpikir kreatif, bertanggung jawab, bersikap jujur, dan berperilaku adil, sedangkan inter-personal *skill* yang diberikan adalah kemampuan memotivasi, kemampuan bekerjasama, kemampuan negosiasi, kemampuan komunikasi, dan serta kemampuan dalam beradaptasi.
3. Pimpinan sebaiknya melakukan pertemuan rutin dengan semua karyawan untuk melakukan koreksi pekerjaan karyawan supaya jika ada suatu hal yang menghambat dapat dibenahi dengan segera. Pimpinan sebaiknya melakukan perbaikan dalam pola memimpin dalam mengawasi dan memberikan arahan kepada karyawan khususnya baru agar karyawan bisa bekerja sesuai yang di inginkan oleh pemilik perusahaan.