

BAB V

SIMPULAN dan SARAN

Dari analisis korelasi dan interpretasi data yang telah dibahas, dalam bab ini akan dibahas simpulan dan saran untuk memperkaya wacana penelitian lanjutan.

A. Simpulan

Dari analisis dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan mengenai hubungan pelatihan, motivasi terhadap penguasaan keterampilan kerja pada PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan memberikan sumbangan secara signifikan dan positif terhadap penguasaan keterampilan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan yang diperoleh karyawan staff kontrak maka akan semakin tinggi pula tingkat penguasaan keterampilan kerja. Hal ini didukung oleh teori dari Veithzal Rivai yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Motivasi memberikan sumbangan secara signifikan dan positif terhadap penguasaan keterampilan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi dari karyawan staff kontrak maka semakin tinggi pula tingkat penguasaan keterampilan kerja dari karyawan staff kontrak. Hal ini didukung oleh Stephen P Robbins yang menyatakan bahwa Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.
3. Pelatihan dan motivasi secara bersama – sama memberikan sumbangan secara signifikan terhadap penguasaan keterampilan kerja, sehingga dapat kita

disimpulkan bahwa penguasaan keterampilan kerja berhubungan dengan pelatihan dan motivasi secara bersama – sama.

Selain itu, berdasarkan analisis tambahan dapat disimpulkan bahwa :

4. Karyawan staff kontrak PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing yang berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan karyawan staff kontrak yang berjenis kelamin perempuan, sedangkan sebagian besar berumur 24 tahun, karena banyak karyawan staff kontrak yang baru lulus kuliah.
5. Sebagian besar karyawan staff kontrak pada PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing, telah mengikuti pelatihan selama tiga bulan lebih, karena menurut karyawan staff kontrak pelatihan yang efektif untuk dapat menguasai keterampilan kerja di PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing.
6. Dari tabel kategorisasi pelatihan menyatakan bahwa, sebagian besar dari karyawan staff kontrak pada PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing mendapatkan pelatihan yang dapat dikategorikan cukup tinggi.
7. Dari tabel kategorisasi motivasi menyatakan bahwa, sebagian besar dari karyawan staff kontrak pada PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing memiliki motivasi yang dikategorikan tinggi.
8. Berdasarkan tabel kategorisasi responden pada variabel penguasaan keterampilan kerja diperoleh kesimpulan bahwa karyawan staff kontrak di PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing memiliki minat terhadap penguasaan keterampilan kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari 31 orang yang menyatakan penguasaan keterampilan di PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing tinggi.

Gambaran tentang pelatihan, dan motivasi masing – masing menunjukkan besarnya sumbangan yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dari tabel kategorisasi yang menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan staff kontrak untuk menguasai keterampilan kerja yang tinggi, hasil penelitian ini mendukung teori yang dijelaskan oleh Mamduh M.Hanafi (1997:338) motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi dari setiap

karyawan staff kontrak yang ada pada PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing dapat mendukung pihak manajemen, karena mereka ingin dapat menguasai keterampilan kerja yang ada pada PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing.

Berdasarkan analisis tambahan untuk pelatihan, pendapat responden tentang pelatihan yang ada pada PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing kurang mencukupi, karena mereka jarang mendapat pelatihan yang dibutuhkan untuk menguasai keterampilan kerja yang mereka lakukan sekarang. Pelatihan kerja yang banyak diberikan untuk karyawan staff kontrak hanya OJT (On Job Training) untuk jenis pelatihan yang lain tidak diberikan secara berkelanjutan. Hal ini bertentangan dengan teori pelatihan yang dijelaskan oleh Moekijat. Moekijat menyatakan bahwa Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Suatu program latihan berhubungan erat dengan pekerjaan – pekerjaan praktek tertentu. Pegawai dapat ikut mengambil bagian dalam bermacam – macam program pendidikan yang tidak disebut latihan, karena berhubungannya dengan pekerjaan yang sekarang.

B. SARAN – SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh melalui penelitian ini, maka saran – saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa motivasi mempunyai sumbangan yang signifikan terhadap penguasaan keterampilan kerja sehingga pembahasan akan penguasaan keterampilan kerja dari aspek motivasi karyawan akan memperkaya unsur – unsur yang dapat berhubungan dengan penguasaan keterampilan kerja.
2. Penelitian yang membahas tentang penguasaan keterampilan kerja belum banyak dilakukan sehingga dapat diteruskan untuk penelitian yang lebih lanjut untuk variabel penguasaan keterampilan kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya sumbangan yang lebih besar oleh motivasi dibandingkan dengan pelatihan terhadap penguasaan keterampilan kerja. Sehingga dapat dilakukan penelitian tambahan bahwa motivasi adalah satu variabel yang dapat berhubungan dengan penguasaan keterampilan kerja.
4. Diketahui pula meskipun karyawan kontrak merasa tidak puas akan pelatihan yang diberikan, gambaran di lapangan menunjukkan bahwa tuntutan akan

pelatihan akan keterampilan kerja harus diperkaya kembali. Hal tersebut dapat dikembangkan sebagai suatu penelitian yang mencoba melihat penguasaan keterampilan kerja berdasarkan pada aspek pelatihan berhubungan dengan kebutuhan menguasai pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan berhubungan dengan penguasaan keterampilan kerja. Kemampuan kerja dalam melaksanakan penguasaan keterampilan kerja setelah pelatihan, tingkat keterampilan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan memberi dampak pada penguasaan keterampilan kerja. Sehingga perusahaan perlu menambah pelatihan yang ada sekarang ini dengan menerapkan sistem training need analyze seperti kebutuhan akan pelatihan yang sesuai dan efektif.

Perusahaan sebagai suatu organisasi umumnya kurang menyadari terjadinya fenomena akan penguasaan keterampilan kerja dari karyawan kontrak pada perusahaan. Meskipun tidak semua perusahaan terbuka menghadapi permasalahan penguasaan keterampilan kerja, paling tidak perusahaan mampu menciptakan suatu sistem dan jadwal pelatihan yang jelas yang akan mendukung penguasaan keterampilan kerja dari karyawan staff kontrak. Konsekuensi dari penguasaan keterampilan kerja sangat beragam salah satu contohnya dari tingginya angka turnover karyawan staff kontrak terutama dalam penguasaan keterampilan kerja.

Dilihat dari besarnya sumbangan antara variabel pelatihan dan motivasi dengan penguasaan keterampilan kerja, motivasi diketahui memberikan sumbangan yang lebih besar dibandingkan dengan pelatihan sehingga menciptakan rasa memiliki penguasaan keterampilan kerja perlu dilakukan untuk karyawan staff kontrak yang ada. Selain itu untuk penelitian selanjutnya sebaiknya subyek penelitian dapat diperluas, bukan hanya pada karyawan staff kontrak saja, tetapi untuk keseluruhan karyawan kontrak yang ada dalam satu perusahaan.

Masalah karyawan yang tidak menguasai keterampilan kerja sering dirasakan kurang penting dengan banyak pendapat yang menyatakan bahwa penguasaan keterampilan kerja adalah hal yang tidak mungkin karena tingkat penguasaan keterampilan kerja yang berbeda – beda antar individu.

Perusahaan yang mempekerjakan karyawan kontrak membutuhkan pendekatan tersendiri untuk dapat berkomunikasi langsung sehingga berbagai masalah yang

berhubungan dengan tingkat penguasaan keterampilan kerja dari karyawan kontrak dapat diminimalisasi. Selain itu perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan yang sama dengan karyawan tetap dalam memperoleh pelatihan sehingga terjadi peningkatan penguasaan keterampilan untuk semua karyawan.

