

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian dengan judul “Peranan Program Pelatihan dan Penghargaan pada Operator Produksi dalam Meningkatkan Produktivitas di PT. X” dapat menghasilkan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan dari pembahasan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. X yaitu pelatihan teori terkait *basic training, fundamental training, basic skill training* dilakukan di *Learning Center* selama 1 minggu dan *on the job training* dilaksanakan selama 1 minggu. Program tersebut telah sesuai dengan program pelatihan untuk perusahaan farmasi.
2. Program pelatihan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kompetensi dari setiap operator.
3. Penghargaan yang diberikan kepada operator tidak memberikan dampak yang besar terhadap produktivitas.

4. Faktor-faktor untuk memperoleh penghargaan di PT. X yaitu *the best O.E.E*, *employee of the month* yang dinilai dari kehadiran, *yellow tag* terbanyak, penilaian terbaik dari 5R, SS dan Conim. Perusahaan juga memberikan penghargaan yaitu *employee of the year* dengan minimal syarat operator telah menerima penghargaan *employee of the month*.

## 5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan oleh PT. X kepada operator produksi sebaiknya tidak hanya teori dan *on the job training* tetapi diberikan pelatihan mencakup aspek praktek yang detail yaitu praktek langsung terkait *troubleshooting* mesin dan *handling* material.
2. Penghargaan yang diberikan oleh PT. X dapat lebih menarik dan juga dapat diberikan penghargaan berupa pujian dan pengakuan dan program penghargaan tetap dilaksanakan secara berkala.
3. Penilaian produktivitas sebaiknya dilakukan penilaian perorangan sehingga dapat diketahui kelemahan dari masing-masing operator dan dinilai secara rinci.

## REFERENSI

- Amstrong, M. (2007). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. London: Kogan Page.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan.(2006).*Pedoman Cara Pembuatan Obat yang Baik*.Jakarta: Badan Pengawas Obat dan Makanan.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan.(2012).*Penerapan Cara Pembuatan Obat yang Baik*.Jakarta: Badan Pengawas Obat dan Makanan.
- Dapersal, D. (2009). Kontribusi Motivasi Kerja dan Persepsi tentang Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol 4 (2).
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 2). Edisi Kesembilan.Jakarta: PT. Indeks.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1). Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Faraditha, A. L. (2013). Program Training (Pelatihan) terhadap Kualitas Karyawan. *eJurnal Administrasi Bisnis*. Vol 1 (1).
- Febrianti, S., Musadieq, M., Prasetya, A. (2014). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta

- Dampaknya terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 12 (1).
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hamali, A. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT. X Bandung. *Journal The Winner*. Vol 14 (2).
- Hartono, G. dan Novalistya, R. (2006). Pengukuran Pengaruh Variabel Motivasi Maslow terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung di PT. SMII. *INASEA*. Vol 7 (1).
- Jonathan dan Setiawan. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa. *AGORA*. Vol 2 (1).
- Joshi, M. (2013). *Human Resource Management*. Retieved from [www.free-management-ebooks.com](http://www.free-management-ebooks.com).
- Kristanto, H. (2014). *Laporan Praktek Kerja Profesi Apoteker di PT. Hexpharm Jaya*. Surabaya: Fakultas Farmasi Universitas Katolik Widya Mandala.
- Minarsih, M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Pandanaran Semarang. <http://jurnal.unimus.ac.id>.
- Mintje, N. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 1 (3).

- Moleong, L. J.(2014).*Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Natsiruddin, A. (2011). Pengaruh Palaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Serta Pemberian Insentif terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Susu Sehat Alami Jember. *Skripsi Sarjana*. Universitas Jember.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., &Wright.P. N. (2012). *Human Resource Management: gaining a competitive advantage*. UK: McGraw-Hill Education.
- Nurmiyati, E. (2011). Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. *Skripsi Sarjana*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Obisi, C. (2011). Employee Training and Development in Nigerian Organisations: Some Observation and Agenda for Research. *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol. 1 (3).
- Presiden Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan*. Jakarta.
- Pribadiyono. (2006). Aplikasi Sistem Pengukuran Produktivitas Kaitannya dengan Pengupahan. *Jurnal Teknik Industri*. Vol 8 (2).
- PT. X, (2014). *Presentasi TPM Site Cikarang*.

- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulan*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Renata, C. (2014). *Laporan Praktek Kerja Profesi Apoteker di PT. Hexpharm Jaya*. Surabaya: Fakultas Farmasi Universitas Katolik Widya Mandala.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salmah, N. (2012). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. Vol 2 (3).
- Sarosa, S. (2012). *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sarwono, J.(2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Senyucel, Z. (2009). *Managing Human Resource in the 21th century*. Retieved from [www.free-management-ebooks.com](http://www.free-management-ebooks.com).
- Steffeny dan Praptiningsih. (2013). Analisis Penerapan *Human Resource Training and Deveopment* dan Efektivitasnya pada PT. Jaya Mas Mandiri Plus Surabaya. *AGORA*. Vol 1 (3).
- Tanujaya, L.R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown. *AGORA*. Vol. 3(1).

- Tilon, D.A. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di *City of Tomorrow* Surabaya. *AGORA*. Vol. 1(3).
- Utomo, W. B. (2009). Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur di Cibitung. *Skripsi Sarjana*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wanabakti, A. dan Dwihardo, N. (2011). Pengaruh Pelatihan, Penerapan *SOP*, *Reward System*, Lingkungan Kerja dan Peralatan terhadap Produktivitas Teknisi. *Skripsi Sarjana*. Universitas Hasanuddin.
- Werther, W.B., & Davis, K.(1996).*Human Resources and Personal Management*. 5<sup>th</sup> edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Yuki, G. (2014). *Laporan Praktek Kerja Profesi Apoteker di PT. Hexpharm Jaya*. Surabaya: Fakultas Farmasi Universitas Katolik Widya Mandala.