

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Pada bab ini disajikan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja yang diadakan oleh PT. Metec Semarang termasuk dalam kategori baik. Hal ini membuktikan pelatihan kerja pada PT. Metec Semarang yang meliputi indikator-indikator seperti variasi pelatihan kerja, tujuan pelatihan, narasumber, materi pelatihan dan manfaat pelatihan kerja, dinilai baik oleh karyawannya. Namun masih terdapat beberapa bagian pada indikator pertanyaan mengenai pelatihan kerja pada PT. Metec Semarang yang masih menimbulkan beberapa komentar negatif dari responden, diantaranya pelatihan mampu mengurangi kecelakaan kerja, manfaat pelatihan kerja bagi karyawan dan perusahaan, dan pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang karyawan PT. Metec Semarang.
2. Motivasi kerja yang ada pada PT. Metec Semarang termasuk dalam kategori sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persepsi responden yang menyatakan bahwa motivasi yang didapatkan oleh karyawan lebih banyak didapatkan dari

pimpinan perusahaan mereka, melihat persepsi responden ada juga yang beranggapan bahwa motivasi yang berasal dari keluarga dan rekan kerja merupakan sesuatu yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dengan begitu adanya motivasi kerja baik dari internal keluarga, pimpinan perusahaan dan rekan kerja adalah sesuai yang baik bagi seorang karyawan.

3. Lingkungan kerja pada PT. Metec Semarang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dari persepsi responden yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pada PT. Metec Semarang nyaman, peralatan dan perlengkapan yang tersedia juga baik serta terawat, keselamatan dan keamanan mereka pada saat bekerja juga cukup terjamin, melalui penjelasan serta aturan yang baik dari perusahaan maka lahirlah lingkungan kerja yang aman, nyaman dan karyawan merasa betah untuk bekerja di PT. Metec Semarang.
4. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seperti pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja yang sesuai akan memberikan dampak positif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Kepuasan mereka juga dirasakan ketika mereka bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu dengan kualitas yang baik dari hasil produksi mereka adalah suatu pencapaian dan harapan karyawan untuk mendapatkan insentif dari perusahaan.

5. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang sehingga hipotesis satu diterima. Pengaruh yang diberikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang adalah sebesar 12,2%. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,224. Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan PT. Metec Semarang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.
6. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sehingga hipotesis dua ditolak. Pengaruh yang diberikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang adalah sebesar 2,7%. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170. Semakin sesuai motivasi yang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sehingga hipotesis tiga diterima. Pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 32,6 %. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,669. Semakin nyaman dan aman lingkungan kerja PT. Metec Semarang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

8. Produktivitas kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sehingga hipotesis empat diterima. Pengaruh yang diberikan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sebesar 38,4%. Variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang dengan nilai koefisien regresi dari pelatihan kerja sebesar 0,158, motivasi kerja sebesar 0,002 , dan lingkungan kerja sebesar 0,612. Berdasarkan hubungan positif tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin baik pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja PT. Metec Semarang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang.

#### **4.2. Saran**

Berdasarkan penelitian terhadap 100 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang Semarang, berikut ini diberikan beberapa saran yang bermanfaat bagi PT. Metec Semarang:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang karena bagi karyawan dengan adanya pelatihan kerja mereka akan mendapatkan wawasan baru, meningkatkan kemampuan mereka serta melatih mental mereka melalui binaan mental yang ada pada saat pelatihan kerja. Perusahaan harus tetap menjaga bahkan menambah variasi dari pelatihan kerja yang diberikan.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan sebaiknya memberikan hari khusus untuk perusahaan memberikan motivasi kerja baik secara langsung atau pun tidak langsung, motivasi kerja sendiri bisa berbentuk moril atau pun materiil. Moril ini seperti pemberian motivasi secara lisan, dan memberikan saran yang berguna bagi karyawan agar kedepannya karyawan bisa meningkatkan etos kerja mereka. Dan secara materiil, mungkin perusahaan bisa memberikan tunjangan kepada karyawan, atau insentif jika mereka mampu mencapai target minimal yang ditetapkan perusahaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Dari tiga variabel yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Perusahaan sebaiknya tetap menjaga keamanan, kenyamanan, dan kebersihan lingkungan kerja yang dimana karyawan merasa hal tersebut adalah hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Disamping itu, peralatan dan perlengkapan yang terawat juga sebaiknya terus dijaga dirawat dan dijaga kebersihannya agar karyawan semakin merasa aman dan nyaman saat bekerja.

4. Mengingat variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh 38,4% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang, dapat diketahui sebesar 61,6% dari variabel lain berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus jeli melihat faktor apa saja (selain pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) yang mungkin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, jadi perusahaan harus dapat memanfaatkan faktor-faktor tersebut agar produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang semakin meningkat.