

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, dari jbaran hasil perhitungan dan pengujian hipotesis seperti dikemukakan pada bab terdahulu dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

Pertama: Intensitas pelatihan mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan operator produksi PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya kekuatan hubungan tersebut yang diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas pelatihan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan operator produksi PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.

Kedua: Komunikasi interpersonal mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan operator produksi PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya kekuatan hubungan tersebut yang diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi interpersonal, maka akan semakin meningkatkan

motivasi kerja karyawan operator produksi PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.

Ketiga: Intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan operator produksi PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Kekuatan hubungan ketiga variabel tersebut diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan regresi ketiga variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan operator produksi PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.

Dari hasil analisis korelasi parsial diketahui bahwa jika hubungan variabel-variabel bebas tersebut jika dipelajari sendiri-sendiri dengan mengontrol variabel bebas lainnya, ternyata hasilnya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan hubungan antara intensitas pelatihan dengan motivasi kerja apabila variabel komunikasi interpersonal dikontrol, ternyata hubungannya signifikan. Di sisi lain hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja apabila variabel intensitas pelatihan dikontrol, ternyata hubungannya juga signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa, intensitas pelatihan dan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan melakukan pengontrolan pada salah satu variabel bebas adalah signifikan.

Dari hasil pengujian hipotesis juga dapat diketahui bahwa salah satu dari dua variabel bebas, yakni variabel komunikasi interpersonal, merupakan variabel yang

memberikan sumbangan lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Hal ini berarti untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant dapat ditempuh dengan cara mengefektifkan komunikasi interpersonal, dan untuk selanjutnya baru meningkatkan intensitas pelatihan karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis dan simpulan sebagaimana diuraikan pada bab terdahulu, maka sebagai implikasi dari hasil penelitian ini adalah :

1. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan melalui Peningkatan Intensitas Pelatihan

Karyawan sebagai sumber daya manusia potensial keberadaannya sangat memegang peranan penting pada suatu organisasi atau lembaga. Seperti juga halnya karyawan operator produksi PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant adalah salah satu aset potensial bagi perusahaan tersebut, karena dipundak merekalah maju-mundur atau kelangsungan dari perusahaan tersebut. Untuk itu, pihak manajemen sudah seharusnya bukan saja senantiasa membina, melindungi, mensejahterakan mereka tetapi lebih dari itu pihak manajemen juga harus turut mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Salah satu aspek penting dalam rangka mengembangkan potensi karyawan adalah dalam bentuk memberikan dan/atau melaksanakan pelatihan. Dimana pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki

kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara kerja yang paling efektif pada masa sekarang. Pelaksanaan pelatihan seperti dikemukakan sangat bergantung atau berkaitan erat dengan dua kegiatan manajemen sumberdaya manusia yaitu analisis pekerjaan dan analisis penilaian pekerjaan.

Untuk itu, perlu dirancang suatu metode pelatihan serta strategi yang tepat dalam melaksanakan pelatihan, yakni dengan memberikan pelatihan secara berkesinambungan dan berkelanjutan dengan materi yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan keterampilan yang telah dimiliki sebelumnya. Disamping itu, metode pelatihan hendaknya buat tidak monoton misalnya pelatihan dilaksanakan pada tempat yang bervariasi bisa dilingkungan perusahaan dan/atau diluar lingkungan perusahaan serta dengan teknik-teknik yang menarik. Sehingga diharapkan bukan saja akan memotivasi peserta untuk mengikutinya tetapi lebih dari itu juga akan memotivasi peserta/karyawan untuk menerapkan dan melaksanakan apa yang telah diperolehnya selama mengikuti pelatihan tersebut, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan itu sendiri.

2. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan melalui Pengefektifan Komunikasi Interpersonal

Keberhasilan tujuan dari suatu organisasi termasuk organisasi perusahaan tidak terlepas dari kemampuan karyawan dalam melakukan komunikasi interpersonal. Karena melalui komunikasi interpersonal yang efektif akan terjadi interaksi baik antara bawahan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya. Dimana komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan oleh pengirim atau komunikator kepada penerima atau komunikan baik melalui maupun tanpa perantara.

Komunikasi interpersonal dalam lingkup organisasi perusahaan harus memperhatikan bagaimana situasi karyawan yang dihadapi, sehingga produktivitas kerja karyawan akan maksimal apabila mampu melakukan komunikasi interpersonal dengan baik dan tepat. Keberhasilan komunikasi interpersonal itu sendiri sangat bergantung dari penguasaan materi dan pengaturan cara-cara penyampaiannya.

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu aspek dalam peningkatan motivasi kerja sehingga akan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena melalui komunikasi interpersonal proses pertukaran informasi dan penyampaian pesan-pesan dapat berlangsung. disamping itu melalui komunikasi interpersonal dapat juga meningkatkan hubungan kerja yang baik serta merupakan dasar dari kebanyakan pergaulan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, komunikasi interpersonal yang telah ada perlu dipertahankan dan dikembangkan secara terus menerus melalui berbagai kegiatan

pertemuan secara berkala, baik melalui rapat koordinasi maupun bentuk kerja kelompok atau kemungkinan bisa dikembangkan melalui *coffee morning* yang diadakan setelah senam pagi setiap minggu atau sebulan sekali. Karena kegiatan seperti ini akan memberikan kesempatan berdialog secara bebas dan terbuka mengenai keluhan dan permasalahan serta saling tukar-menukar pikiran dan informasi di antara karyawan. Selain itu juga sikap kerjasama, kebersamaan, saling menghargai dan saling menghormati serta saling menerima gagasan di antara karyawan dapat dibina dan dikembangkan melalui kelompok kerja (*team work*).

C. Saran-Saran

Dari hasil pembahasan penelitian, simpulan, dan implikasi seperti telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Perusahaan dan atau pimpinan unit disarankan untuk memotivasi serta memberi kesempatan dan kemudahan bagi karyawan dalam mengembangkan wawasan serta pengetahuan dengan jalan mengikutsertakan karyawan dilingkungannya untuk mengikuti berbagai pelatihan maupun training serta meningkatkan pengetahuannya baik yang bersifat keilmuan maupun keterampilan, sehingga memiliki kompetensi yang tinggi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Pimpinan Perusahaan dan atau pimpinan unit disarankan untuk menjalin hubungan melalui pengaktifan komunikasi interpersonal dilingkungan kerja.

sehingga dapat tercipta dan terbinanya harmonisasi hubungan baik antar atasan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan.

3. Disarankan kepada karyawan hendaknya tidak mudah merasa puas dengan apa yang telah dimiliki (pengetahuan dan keterampilan) yang telah dimiliki, tetapi karyawan juga dituntut untuk terus mengembangkan dan meningkatkan potensi dirinya.

