

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal”, disimpulkan:

1. Deskripsi dari Pelatihan, Pengalaman Kerja, Upah, dan Produktivitas Kerja Karyawan.
  - a. Pelatihan di rumah usaha konveksi di Kabupaten Tegal terkategori baik. Ini diperkuat oleh peserta pelatihan yang memiliki latar belakang pekerjaan sama dan semangat kerja yang tinggi setelah dilakukan pelatihan. Didukung juga oleh metode pelatihan, dimana metode yang sudah sesuai dengan materi pelatihan, dan sesuai dengan jenis pelatihan. Dan didukung dengan tujuan pelatihan yang tercapai dengan peningkatan keterampilan peserta pelatihan.
  - b. Pengalaman kerja rumah usaha konveksi di Kabupaten Tegal terkategori tinggi. Didukung oleh tingkat keterampilan karyawan yang baik, diperkuat dengan adanya profesionalitas kerja, kemampuan fisik, dan keterampilan dari karyawan dalam menggunakan peralatan kerja.
  - c. Upah pada rumah usaha konveksi di Kabupaten Tegal berada pada kategori tinggi. Hal ini diperkuat oleh besaran upah yang kompetitif serta didukung dengan upah yang setara dengan rumah usaha sejenis.

- d. Produktivitas kerja rumah usaha konveksi di Kabupaten Tegal berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini didukung oleh tingkat efisiensi pencapaian kerja yang diperkuat oleh usaha untuk meminimalisir kesalahan, kreatifitas dalam proses kerja dan inovatif dalam pekerjaan.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha. Pengaruh antara pelatihan dan produktivitas kerja karyawan ini bersifat positif dan signifikan yang menandakan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan yang menandakan jika pengalaman kerja yang dilewati karyawan meningkat maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga turut meningkat.
4. Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha. Pengaruh upah dan produktivitas kerja karyawan bersifat positif dan signifikan sehingga semakin tinggi dan baik tingkat upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.
5. Pelatihan, pengalaman kerja, dan upah bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruhnya sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga apabila ketiga hal ini dilakukan secara baik, bersama-sama ketiganya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.

## 5.2 Implikasi dan Saran

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

Sesuai dengan hasil penelitian, maka dapat dipaparkan implikasi teoritis yang akan melengkapi hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Secara positif dan signifikan studi ini menunjukkan jika pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Fejoh & Faniran (2016), Ilyas et al. (2017), dan Hairo & Martono (2019) produktivitas yang tinggi terjadi ketika pelatihan dijalankan dengan baik.
- b. Studi ini membuktikan bahwa pengalaman kerja secara langsung, positif, dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Didukung penelitian terdahulu dari Ukkas (2017), Putra & Sutrisna (2013), dan Masriah (2020) yang menyatakan bahwa banyaknya *work experience* yang telah dilewati karyawan menjadikan produktivitas kerja lebih tinggi.
- c. Studi ini menganalisa bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisa ini sejalan dengan Alam et al. (2020), Mawejje & Okumu (2018), dan Candra et al. (2019) dimana semakin tinggi tingkatan upah yang diberikan karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

### 5.2.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini maka didapatkan implikasi praktis untuk rumah usaha sebagai berikut:

- a. Pada variabel pelatihan, indikator tertinggi adalah indikator peningkatan keterampilan peserta ditunjukkan dengan pernyataan “kemampuan saya mengatur waktu agar sesuai dengan target pekerjaan bertambah setelah saya mengikuti pelatihan” yang menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang baik maka akan meningkatkan kemampuan dari karyawan dalam hal pengaturan waktu dan pencapaian target pekerjaan akan lebih maksimal. Maka rumah usaha perlu memberikan pelatihan yang maksimal dan terarah karena hal ini terbukti dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan.
- b. Pada variabel pengalaman kerja, indikator tertinggi adalah indikator keterampilan dalam menggunakan peralatan pekerjaan yang terlihat pada pernyataan “saya dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh rumah usaha” hal ini memperlihatkan bahwa dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan rumah usaha saat ini akan mempermudah karyawan dalam menggunakan peralatan kerja. Maka rumah usaha perlu memperhatikan hal ini, bahwa semakin tinggi pengalaman karyawannya akan memudahkan karyawan dalam pekerjaannya. Diperlukan masa pelatihan khusus untuk karyawan baru dalam mengenal peralatan kerja mereka sehingga nantinya karyawan dapat mengoperasikan peralatan kerja tersebut.

- c. Pada variabel upah, indikator tertinggi ada pada indikator upah dibayarkan tepat waktu yang diwakili dengan pernyataan “upah dibayarkan rumah usaha tepat waktu”, hal ini mengartikan bahwa karyawan menyetujui bahwa rumah usaha sudah membayarkan upahnya tepat waktu. Melihat hal ini maka rumah usaha harus mempertahankan pembayaran upah yang tepat waktu, hanya perlu ditingkatkan dari besaran upah yang sesuai dengan hasil kerja dan masa kerja yang dilewati karyawan sehingga akan menjadikan karyawan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.
- d. Pada variabel produktivitas kerja, indikator tertinggi ada pada indikator jumlah produksi yang terlihat pada pernyataan “jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”, yang menunjukkan bahwa karyawan sudah memenuhi target produksi yang ditetapkan. Hal ini perlu dipertahankan rumah usaha agar karyawan dapat mempertahankan kondisi produktivitas kerjanya saat ini. Namun, selain dari sisi kuantitas, dari segi kualitas dan ketepatan waktu juga perlu diperhatikan oleh rumah usaha. Diperlukan pengawasan khusus atau *quality control* yang ketat agar karyawan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan.

### **5.3 Saran**

Merujuk pada analisis yang dipaparkan, penulis memberikan beberapa saran:

#### **5.3.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Studi ini tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian kembali namun dengan variabel bebas lain yang dapat lebih mempengaruhi variabel

produktivitas kerja karyawan UMKM seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, motivasi kerja, teknologi dan lingkungan kerja. Saran penelitian selanjutnya dapat dilakukan di objek yang sama dengan variabel independen dan dependen yang berbeda, atau variabel yang sama dengan tempat penelitian lain atau bidang UMKM lain seperti UMKM bidang kerajinan dan makanan.

### **5.3.2 Saran untuk Rumah Usaha**

1. Dari sisi produktivitas kerja, karyawan dinilai sudah memiliki produktivitas yang sangat baik, tetapi masih lemah dari sisi ketepatan waktu. Untuk meningkatkan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan proses produksi, maka rumah usaha perlu memberikan standar dan pengawasan yang jelas untuk tiap produksi agar proses produksi berjalan pada waktu yang telah ditetapkan. Rumah usaha juga perlu memperhatikan faktor mesin atau fasilitas kerja guna memastikan kelancaran produksi agar tepat waktu. Dalam mempertahankan kondisi produktivitas karyawan yang sudah baik rumah usaha dapat melakukan berbagai cara dilihat dari faktor yang terbukti mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor pertama dari sisi pelatihan, diperlukan adanya pelatihan yang baik dan terarah untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki rumah usaha. Rumah usaha dapat memilih pelatih yang profesional yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Selain dari sisi pelatih, dari segi materi pelatihan juga perlu diperhatikan. Baiknya rumah usaha

memperhatikan kebutuhan peserta pelatihan agar materi pelatihan lengkap, jelas dan dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. Diketahui bahwa karyawan yang bekerja di rumah usaha memiliki sedikit pengalaman kerja dan minimnya pengetahuan karyawan akan pekerjaan yang akan dilimpahkan kepada mereka, dimana mereka tidak pernah menerima pekerjaan serupa sebelumnya dan kondisi karyawan yang memiliki kemampuan kognitif yang rendah. Saran yang bisa dilakukan oleh rumah usaha terkait hal ini dapat melakukan masa pelatihan untuk karyawan baru yang belum pernah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, untuk mereka dapat lebih memahami dan terbiasa dengan pekerjaan yang akan dilimpahkan kepada mereka. Masa pelatihan ini baiknya didampingi oleh orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih baik terkait pekerjaan tersebut..
3. Dari sisi upah, diketahui bahwa besaran upah yang masih rendah dibawah UMR/K dan tidak disesuaikan dengan masa kerja karyawan. Rumah usaha dapat menaikkan besaran upah untuk karyawan tetap minimal sesuai UMR di Kabupaten Tegal dan dapat memberikan upah yang adil untuk karyawan yang telah bekerja cukup lama di rumah usaha. Rumah usaha juga dapat memberikan peningkatan upah atau bonus disesuaikan dengan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan memiliki semangat kerja dan motivasi lebih karena upah yang diperoleh sepadan sehingga produktivitas mereka dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.