

## BAB IV

### PENUTUP

Pada bab IV ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian dan saran dari peneliti kepada PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur khususnya fungsi *Production and Project*.

#### 4.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Pada hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan arah hubungan yang positif antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh pada uji t variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  atau terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji koefisien determinasi memberikan kontribusi nilai pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 34,9%. Tingkat kekuatan hubungan pada variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan adalah sedang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,591.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Pada hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan arah hubungan yang positif antara variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh pada uji t variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  atau terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan

nilai kontribusi antara pengaruh variabel kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65%. Kekuatan hubungan pada variabel kompetensi karyawan dan kinerja karyawan berada ditingkat sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,806.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan fungsi *Production and Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Pada hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan arah hubungan yang positif antara variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh pada uji t variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  atau terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai kontribusi antara pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan kompetensi karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 67,3%. Kekuatan hubungan pada variabel pelatihan kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan berada ditingkat sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,820.

#### 4.2 Saran

Pada penelitian ini saran yang mampu diberikan peneliti kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya yang dijelaskan secara ringkas sebagai berikut :

1. Berdasarkan penilaian dari responden pada rekapitulasi variabel pelatihan kerja terdapat indikator materi dan metode yang keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai *mean* dibawah rata-rata. Jenis pelatihan yang digunakan belum

berkembang sesuai kebutuhan di lapangan seperti pelatihan Oil and Gas Production System, Electrical Engineering dan pelatihan Advance Maintenance Management. Penyelesaian pekerjaan setelah pelatihan belum bisa untuk langsung diaplikasikan ke lapangan. Materi pelatihan yang diberikan tidak mudah untuk dipahami. Metode yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan pekerja dan pelaksanaannya tidak sesuai dengan jadwal pekerja. Persyaratan daftar pelatihan belum bisa dipenuhi dengan mudah karena banyaknya berkas yang perlu approval, kurangnya budget serta waktu. Hal ini maka peneliti memberi saran kepada PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur untuk melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap pelatihan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memastikan bahwa pekerja mendapatkan perkembangan jenis pelatihan sesuai kebutuhan dilapangan, mendapatkan pengaplikasian penyelesaian tugas ke lapangan, mendapatkan materi yang mencakup keseluruhan informasi pekerjaan, mendapatkan metode yang sesuai dengan jadwal pelaksanaan yang tepat serta memudahkan kualifikasi peserta pelatihan.

2. Berdasarkan penilaian dari responden pada rekapitulasi variabel kompetensi karyawan terdapat indikator pengetahuan (*knowledge*) dan minat (*interest*) yang kedua item pertanyaan memiliki nilai *mean* dibawah rata-rata. Pekerja *Production and Project* belum mengembangkan pengetahuan yang mencakup pengetahuan posisi masing-masing. Mengenai penyelesaian tugas pekerja belum bisa menyelesaikan dengan pengetahuan yang dimiliki. Dasar teori yang digunakan belum dipahami sepenuhnya oleh pekerja. Beberapa pekerja

menempati posisi yang kurang sesuai dengan kemampuannya. Nilai-nilai perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan nilai sendiri. Motivasi dalam bekerja belum terpenuhi dengan baik karena kurang sesuai minat yang dimiliki. Belum adanya pengembangan karir sesuai minat yang dimiliki pekerja. Hal ini maka peneliti memberi saran kepada PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur untuk melakukan pengembangan kompetensi pekerja dengan cara menambahkan pengetahuan penyelesaian tugas sesuai posisinya, memberikan pemahaman terkait teori dasar dari produksi minyak dan gas bumi serta *project* pengeboran sumur, menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, menerapkan nilai perusahaan yaitu AKHLAK pada kehidupan sehari-hari, meningkatkan dan mengembangkan motivasi maupun karir dalam diri pekerja dengan memberikan wadah untuk mengasah minat yang dimiliki.

3. Berdasarkan penilaian dari responden pada rekapitulasi variabel kinerja karyawan terdapat indikator inisiatif dan kepemimpinan yang kedua item pertanyaan memiliki nilai *mean* dibawah rata-rata. Pekerja belum mampu memenuhi target dalam melakukan pekerjaannya karena adanya kendala secara internal maupun eksternal. Belum mampu dalam menghadapi kendala yang muncul diluar prediksi pekerja. Berpenampilan rapi belum sepenuhnya diterapkan oleh pekerja ketika bekerja. Kurangnya inisiatif untuk melakukan pekerjaan, mengerjakan tugas teman yang sakit sebelum diperintah dan menyadari kesalahan sebelum ditegur oleh atasan. Tuntutan ketelitiannya tinggi tetapi pekerja masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya tingkat kepercayaan kepada pimpinan untuk melakukan perubahan

serta kurang baik dalam berkomunikasi dengan anggotanya mengenai pekerjaan. Ide yang berasal dari pemikiran sendiri maupun tim belum bisa diterapkan ketika bekerja. Hal ini maka peneliti memberi saran kepada PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur untuk melakukan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mendiskusikan prediksi yang terjadi ketika bekerja agar mampu menyelesaikannya sesuai target perusahaan, menegur pekerja yang tidak berpakaian rapih, meningkatkan inisiatif pekerja ketika bekerja, memberikan kesan yang baik ketika teliti dalam bekerja serta kesan yang buruk ketika tidak teliti, meningkatkan rasa percaya pekerja kepada pimpinan, memperbaiki cara berkomunikasi pimpinan agar lebih baik dan mendiskusikan dengan baik ide yang dituangkan baik dari diri sendiri maupun tim.

4. Kepada peneliti selanjutnya, peneliti menilai bahwa dalam kajian ini masih terdapat banyak variabel yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya bisa mengecualikan variabel pelatihan kerja dan kompetensi karyawan, atau dapat menggunakan variabel lainnya contohnya budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.
5. Kepada peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan dapat memperluas data objek kajian dari perusahaan minyak bumi dan gas alam lainnya, karena nantinya akan mengindikasikan perbedaan yang jelas antara penelitian ini dengan penelitian yang lainnya.