



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada beberapa bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan perilaku kerja pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan SDM yang diselenggarakan oleh LPSDM-UKWM Surabaya ditolak. Hal ini didukung oleh data yang didapat dari hasil pembagian kuesioner dan hasil wawancara sehingga dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

1. Perhitungan uji beda dua rata-rata (*paired sampel t test*) melalui program SPSS 7.5 menghasilkan kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan perilaku kerja untuk masing-masing variabel pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Perbandingan antara variabel pengenalan potensi diri dan orang, permasalahan kerja, dan pemberdayaan diri dalam kelompok memiliki probabilitas yang lebih besar dari tingkat signifikan 5%, sehingga H_0 : diterima. Sedangkan, untuk keseluruhan variabel memiliki probabilitas yang lebih kecil dari tingkat signifikan 5%, sehingga H_0 : ditolak. Hal itu berarti terdapat perbedaan perilaku kerja secara umum, namun untuk masing-masing variabel tidak terdapat perbedaan perilaku kerja.

2. Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing variabel, maka dapat diketahui rata-rata hitung dan standard deviasi dari ketiga variabel. Variabel yang memiliki nilai standard deviasi yang baik, yaitu di atas 3, adalah pengenalan

potensi diri dan orang lain. Variabel ini merupakan input positif yang didapatkan dari pelatihan bagi karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya untuk meningkatkan efektivitas kerja, baik secara personal maupun institusional.

3. Pelatihan hanya memberikan kontribusi dalam hal kognitif. Materi pelatihan mengingatkan kembali karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya akan dimensi normatif dalam bekerja. Dalam konteks perubahan perilaku kerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi, selain pelatihan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Perlu dilakukan upaya lanjutan untuk meningkatkan pemahaman karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya mengenai permasalahan kerja dan pemberdayaan diri dalam kelompok. Diharapkan, ketika upaya lanjutan tersebut dijalankan, maka efektivitas kerja personal dan institusional karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya semakin meningkat.

2. Pengoptimalan faktor pengenalan potensi diri dan orang lain pada karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya untuk diterapkan pada pekerjaan setiap karyawan.

3. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi pelatihan dengan *range* waktu *post-test* yang lebih lama, yaitu 6 bulan atau 1 tahun. Selain itu, pelatihan dapat difokuskan kepada tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan perilaku kerja.

4. Pelatihan harus didahului dengan analisa kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*). Analisa kebutuhan pelatihan berfungsi sebagai fundamen informasi bagi penyelenggara pelatihan dalam menetapkan program pelatihan dalam segala formatnya.





DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafruddin, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif**, Edisi Pertama, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Atwood, Margaret. and Stuart Dimmock, 1999, **Manajemen Personalia**, Terjemahan, Penerbit ITB, Bandung
- Barthos, Basir, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro**, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta
- Dessler, Gary, 2001, **A Framework for Human Resource Management, Second Edition**, Prentice Hall International, Inc., New Jersey
- Flippo, Edwin B, 1996, **Manajemen Personalia**, Terjemahan, Edisi Keenam, Jilid 1, Erlangga, Jakarta
- Hale, Judith, 2002, **Performance-Based Evaluation : Tools and Techniques to Measures the Impact of Training**, John Waley & Sons, Inc., San Fransisco
- Hamalik, Oemar, 2001, **Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu**, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2001, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima belas, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Irianto, Jusuf, 2001, **Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan : dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi**, Insan Cendekia, Surabaya
- Jewell, L.N. and Marc Siegall, 1998, **Psikologi Industri / Organisasi Modern: Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi**, Terjemahan, Edisi Kedua, Arcan, Jakarta

Livianti, Luzia, 1992, **Dampak Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas di PT. Kraton Megah Indah Pasuruan, Skripsi**, Fakultas Non Gelar Ilmu Sosial – Jurusan Kesekretariatan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Mangkunegara, Anwar P. 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Mangunhardjana, Agus, 2001, **Training yang Efektif**, Cetakan Pertama, Kanisius, Yogyakarta

Moekijat, 1993, **Evaluasi Pelatihan: Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)**, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung

Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, **Psikologi Industri dan Organisasi**, UI-Press, Jakarta

Nawawi, Hadari, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**, Cetakan Keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Notoatmodjo, Soekidjo, 1998, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Ratna, Josephine M.J., 2003, **Pelatihan Pengenalan dan Pemberdayaan Potensi Diri untuk Mencapai Efektivitas Kerja untuk Karyawan UPT-PUP Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Buku Kerja Pelatihan yang Disampaikan pada Program Pelatihan LPSDM Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya**, 18 Agustus

Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21**, Terjemahan, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta

Simamora, Henry, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

Sugiyono, 2002, **Statistik untuk Penelitian**, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung