Bab 6
Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta berbagai kebijaksanaan, perkembangan deskripsi tentang Analisis Kemampuan Kinerja Karyawan PT. PT. PRESS METAL INDO JAYA Dengan Menggunakan *Work Ability Index* (WAI), maka dapat ditarik kesimpulan sebagi berikut:

1. Besarnya poin rata–rata untuk tiap departemen karyawan PT. PRESS METAL INDO JAYA adalah 37 poin dengan batas usia antara 22–55 tahun, yang berarti bahwa kemampuan rata-rata karyawan PT. PT. PRESS METAL INDO JAYA berada pada level *Moderate* dan level *Good* (baik). Perhitungan rata-rata jawaban berdasarkan penjumlahan poin untuk tiap departemen.

   Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan pada tiap departemen PT. PT. PRESS METAL INDO JAYA dapat dilihat bahwa tiga departemen memiliki skor pada kategori *good* dan tiga departemen yang memiliki skor *Work Ability Index* (WAI) pada kategori *moderate* artinya tingkat kemampuan karyawan PT. PRESS METAL INDO JAYA secara rata–rata adalah baik dan tindakan yang harus diambil adalah dengan mensupport para karyawan supaya lebih meningkatkan kinerjanya.

2. Berdasakan plot data pada diagram kartesius dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan PT. PRESS METAL INDO JAYA adalah pada kategori *Good* dengan jumlah karyawannya sebanyak 43 orang (55,8%), kemudian untuk karyawan pada katagori *moderate* sebanyak 24 orang (31,2%), untuk karyawan yang memiliki kemampuan pada katagori *excellent* sebanyak 6 orang (7,8%) sedangkan untuk karyawan yang memilki kemampuan buruk (*Poor*) hanya 4 orang (5,2%).

Temuan penelitian ini menerangkan bahwa kinerja atau kemampuan karyawan PT. PRESS METAL INDO JAYA adalah baik yang mencerminkan tingkat produktivitas para karyawan perusahaan ini optimal.

3. Kemampuan kerja karyawan PT. PRESS METAL INDO JAYA berdasarkan kelompok usia poin rata-rata tertinggi yaitu pada batas usia antara 47–51 tahun dengan rata-rata skor WAInya sebesar 39 poin, sedangkan rata-rata terendah skor WAI yaitu pada batas usia antara 27–31 tahun dengan rata-rata skornya sebesar 35 poin.

   Hasil pelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat kemampuan dan produktivitas kerja paling tinggi yaitu pada batas usia antara 47–51 tahun, sedangkan tingkat kemampuan atau produktivitas kerja paling rendah adalah pada batas usia antara 27–31 tahun. Hal ini mengidentifikasikan bahwa faktor dari pengalaman kerja mempengaruhi tingkat kemampuan kerjanya

4. Besarnya proporsi *Work Ability Index* kategori Good berdasarkan pengelompokan usia yaitu pada kelompok usia antara 32–36 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 17 orang.

5. Perbandingan kemampuan kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memang tidak terlalu jauh poinnya, berikut tabel perbandingannya:

Tabel 6.1. Perbandingan Rata-rata WAI Antara Laki – laki & Perempuan

Usia Karyawan					
22 - 26		27 - 31		32 - 36	
L	P	L	P	L	P
38	37	40	37	35	39

Berdasarkan pada tabel 6.1. dapat disimpulkan bahwa mayoritas kemampuan kerja karyawan laki–laki lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan. Hasil penelitian ini mengidentifikasikan bahwa kemampuan kerja karyawan laki-laki baik fisik maupun mental lebih unggul dibandingkan kemampuan kerja karyawan perempuan.

6.2. Saran

Dari kesimpulan diatas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan kemampuan kerja karyawan PT. PRESS METAL INDO JAYA maka disarankan sebagai berikut:

1. Pemimpin senantiasa meningkatkan kemampuan karyawannya dengan cara memberikan motivasi, kemudian memberikan kesempatan untuk mengikuti: pelatihan-pelatihan, kursus-kursus, atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi baik formal maupun informal, sehingga karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
2. Perusahaan senantiasa memberikan fasilitas yang memadai bagi kesehatan para karyawannya, salah satunya dengan membuka klinik kesehatan khusus bagi karyawan.
3. Untuk karyawan yang memiliki kategori rendah (*Poor*), perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuannya.
4. Untuk karyawan yang dikatagorikan cukup baik (*Moderate)*, perusahaan disarankan untuk memperbaiki system kerjanya seperti adanya perputaran jam kerja karyawan.
5. Sedangkan untuk karyawan yang termasuk dalam katagori baik (*Good*), perusahaan disarankan memberikan motivasi lebih agar para karyawan lebih meningkatkan kemampuan kerjanya, misalnya memberikan bonus atau menaikan gaji karyawan.
6. Untuk karyawan yang termasuk kategori baik sekali (*Excellent*), perusahaan diharapkan mempertahankan dan memfasilitasinya. Misalnya memberikan jenjang karir yang bagus bagi karyawan yang berprestasi dalam kemampuan kerjanya.
7. Untuk kedepannya agar dilakukan penelitian lanjutan tentang permasalahan-permasalahan yang ada pada penelitian ini.