

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian dengan judul “Peran Pelatihan, Prosedur Operasi Standar, dan Penghargaan Petugas Pengawasan Mutu dalam Usaha untuk Menciptakan Produk Berkualitas di PT. X” dapat menghasilkan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan dari pembahasan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. X yaitu pelatihan teori terkait dengan CPOB dan pelatihan *on the job* yang dilaksanakan selama 6 bulan di departemen/ divisinya masing-masing. Program pelatihan yang ada di PT. X tersebut telah sesuai dengan program pelatihan yang ada di perusahaan farmasi.
2. Adanya program pelatihan dapat berperan dalam terciptanya produk berkualitas di PT. X.
3. SOP yang ada di PT. X sangat berperan dalam mewujudkan terciptanya produk yang berkualitas di PT. X.

4. Penghargaan yang diberikan oleh PT. X pada karyawannya tidak memberikan dampak yang besar terhadap perannya dalam mewujudkan terciptanya produk yang berkualitas.

## **5.2. Saran**

Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan oleh PT. X kepada karyawan sebaiknya tidak hanya dilakukan di dalam perusahaan PT. X melainkan juga dilakukan di luar perusahaan.
2. Materi pelatihan yang diberikan oleh PT. X kepada karyawan sebaiknya mencakup mengenai pentingnya prosedur operasional standar/ SOP dalam usahanya untuk menciptakan produk yang berkualitas.
3. Demi memaksimalkan fungsi prosedur operasional standar/ SOP sebaiknya dilakukan rotasi pekerjaan khususnya pada karyawan di bagian teknis, sehingga karyawan tidak bosan dan tidak terjebak dalam rutinitas.

4. Demi memaksimalkan fungsi prosedur operasional standar/ SOP sebaiknya dibuat buku saku SOP untuk karyawan, serta diperlukan adanya pengawas/ inspeksi mengenai SOP.
5. Indikator penghargaan yang diberikan oleh PT. X sebaiknya lebih mengarah pada kriteria/ indikator yang *exact* dan tidak bias sehingga para karyawan dapat lebih termotivasi, selanjutnya atasan hanya bertindak sebagai fungsi pengawasan

## REFERENSI

- Akyar, Isin. (2012). Standard Operating Procedures (What Are They Good For ?). *Latest Research into Quality Control*. Intech: 367-391.
- Aunu, R.D. (2013). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No. 1.Maret.82-92.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2006). *Pedoman Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB)*. Jakarta: Badan Pengawas Obat dan Makanan.
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2006). *Petunjuk Operasional Penerapan Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB)*. Jakarta: Badan Pengawas Obat dan Makanan.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Budihardjo, M. (2014). *Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Charles, *et al.* (2013). Effect of Mode of Training on Product Quality The Case Study of Arc Welding in Small Scale Metalworking Enterprises in Kenya. *International Journal Of Computational Engineering Research (ijceronline.com) Vol. 3 Issue. 1, January: 235-241*
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Education Inc.

- Evanita, L. (2013). *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul.
- Faustino, Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Febriawan, A.N. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Madiun. *Media Soerjo*. Vol. 14, No. 1. April. ISSN 1978 – 6239.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gumilar, R. S. (2005). Memahami Metode Kualitatif. *Makara Sosial Humaniora*. Vol. 9, No. 2, Desember: 57-65.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: GrasindoWidiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung
- [Http://shafiyah.blog.uns.ac.id/2010/02/25/sop/](http://shafiyah.blog.uns.ac.id/2010/02/25/sop/), akses tanggal 02 Februari 2016.
- Indiana, D. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Employee Engagement di PT*.

*Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat*. Jakarta: Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi.

Jackson, *et al.* (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Kotler, Philip. (2000). *Marketing Management 10th ed.* New Jersey: Prentice-Hall

Lubis, K. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Machmud, A. (2014). *Analisis Efektivitas Standar Operasional Prosedur (SOP) Pekerjaan Jalan Wilayah II Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Makassar*. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafrri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN & RB) Nomor 35, (2012), *Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan*, Jakarta: MenPAN & RB,

Moekijat. (2003). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Pionir Jaya.

- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE.
- Oemar, H. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Panggaben, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Poerwandari, E.K. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta : LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Prabu, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ruky, A. S. (2002). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryono, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sayuti, A. (2012). Pentingnya Standar Operasional Prosedur Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal Ilmiah*. Vol. IV, No.3.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

- Siammora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sudarwin Danim. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif; Ancangan Metodologi, Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Steven, *et al.* (2003). The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies. *Performance Improvement Quarterly*, Vol. 16, No. 3: 46- 63.
- Stevenson, William J. (2005). *Operations Management 8th ed.* New York: McGraw-Hill.
- Tambunan, R. (2008). *Standar Operating Procedures (SOP)*. Jakarta: Maiestas Publishing
- Tjiptono, Fandy. (2000). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang RI No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan
- Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusa, D. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana