

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pabrik teh hitam UP Pagilaran salah satu unit produksi dari PT Pagilaran yang dikelola oleh Universitas Gadjah Mada dengan lokasi di Desa Keteleng, Kabupaten Batang. Metode produksi yang digunakan adalah metode *orthodox rotorvane* dengan struktur tahapan mulai pelayuan, sortasi basah, pengering, dan sortasi kering serta capaian total teh kering 111.982 ton perbulannya.
2. Berdasarkan karakteristik tenaga kerja pabrik teh hitam PT Pagilaran UP Pagilaran, diketahui bahwa mayoritas tenaga kerja adalah laki-laki dengan dominasi usia kerja antara 35-55 tahun. Sebagian besar tenaga kerja memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun dengan tingkat pendidikan formal mayoritas Sekolah Dasar (SD) sebesar 41 persen dan memiliki jumlah tanggungan keluarga sebagian besar lebih dari 2 orang.
3. Hasil analisis uji simultan (uji F) pada regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggungan keluarga, upah kerja, penghargaan, dan sanksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil analisis uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel jenis kelamin dan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel pendidikan, pengalaman kerja, tanggungan keluarga, upah kerja, penghargaan, dan sanksi secara keseluruhan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan memiliki korelasi positif.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diambil sebagai upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja pabrik teh hitam pada PT Pagilaran UP Pagilaran diantaranya:

1. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan keterampilan tenaga kerja dalam bidang teknis maupun non teknis perlu dilakukan secara rutin. Hal ini diharapkan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang masih rendah.
2. Mengevaluasi sistem pengupahan kerja yang berlaku dan menyesuaikannya dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Batang, kebutuhan hidup layak, dan beban kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja. Selain itu perusahaan disarankan dapat memberikan penguatan dukungan kesejahteraan sosial untuk tenaga kerja dengan tanggungan kerja yang tinggi. Hal tersebut diharapkan tidak hanya mempertahankan motivasi kerja, tetapi juga sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja.
3. Dilakukannya optimalisasi penerapan sistem pemberian penghargaan baik finansial maupun non finansial berbasis kinerja dan transparan, serta menerapkan sistem sanksi secara adil dan edukatif untuk menumbuhkan kedisiplinan.