

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bab sebelumnya telah membahas temuan dan penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai, dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi pegawai produksi di Gedung B Line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. Analisis hubungan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. Hal ini dilihat dari pengujian t-statistik yang memperoleh nilai thitung $3.508 > t_{tabel} 1.987$ dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,000 < 0,05$. yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain berpengaruh signifikan, kompetensi juga menunjukkan adanya hubungan positif kepada produktivitas pegawai yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.309 atau 30,9% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini memiliki arti bahwa kompetensi yang meningkat juga akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian juga menunjukkan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. Hal ini dilihat dari pengujian t-statistik yang memperoleh nilai thitung $3.215 > t_{tabel} 1.987$ dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,001 < 0,05$. yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain berpengaruh signifikan, beban kerja juga menunjukkan adanya hubungan positif kepada produktivitas pegawai yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.320 atau 32,0% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini memiliki arti bahwa beban kerja yang meningkat juga akan meningkatkan

produktivitas pegawai. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian juga menunjukkan secara parsial bahwa variabel kompetensi terhadap produktivitas pegawai memperoleh hasil berpengaruh dan signifikan atau dikatakan komitmen afektif mampu memediasi antara variabel kompetensi terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. Hal ini dilihat dari pengujian t-statistik yang memperoleh nilai thitung $2.236 > t_{tabel} 1.987$ dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,020 < 0,05$. yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif. Selain berpengaruh signifikan, kompetensi terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif juga menunjukkan adanya hubungan positif yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.112 atau 11,2% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini memiliki arti bahwa komitmen afektif mampu memediasi kompetensi terhadap produktivitas pegawai menjadi meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian juga menunjukkan secara parsial bahwa variabel beban kerja terhadap produktivitas pegawai memperoleh hasil berpengaruh dan signifikan atau dikatakan komitmen afektif mampu memediasi antara variabel beban kerja terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. Hal ini dilihat dari pengujian t-statistik yang memperoleh nilai thitung $2.758 > t_{tabel} 1.987$ dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,006 < 0,05$. yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif. Selain berpengaruh signifikan, beban kerja terhadap produktivitas pegawai yang dimediasi komitmen afektif juga menunjukkan adanya hubungan positif yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.253 atau 25,3% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini memiliki arti bahwa komitmen afektif mampu memediasi beban kerja terhadap produktivitas pegawai menjadi meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Variabel komitmen afektif secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT

Glostar Indonesia Sukabumi. Hal ini dilihat dari pengujian t-statistik yang memperoleh nilai thitung $3.461 > t_{tabel} 1.987$ dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,001 < 0,05$. yang menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain berpengaruh signifikan, komitmen afektif juga menunjukkan adanya hubungan positif kepada produktivitas pegawai yang dibuktikan dengan nilai *original sample* yang menghasilkan nilai 0.371 atau 37,1% dimana berdasarkan analisis pengaruh positif ini memiliki arti bahwa komitmen afektif yang meningkat juga akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang peneliti bisa bagikan berdasarkan penelitian dan simpulan yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Saran aspek teoritis, untuk para pembaca khususnya mahasiswa/i jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang hendak melaksanakan penelitian selanjutnya mengenai produktivitas pegawai, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas dengan memperhatikan faktor lain.
2. Saran aspek praktis, bagi perusahaan ini sangat penting untuk mampu memberikan perhatian kepada pegawainya agar dapat memunculkan produktivitas pegawai. Ada beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan yaitu:
 - 1) Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi produktivitas pegawai adalah meningkatkan komunikasi dan komunikasi dua arah antara manajemen dan pegawai. Perusahaan dapat mengadakan pertemuan reguler, forum diskusi, atau sesi *feedback* untuk memastikan bahwa semua pegawai memahami tujuan perusahaan, mengetahui standar kualitas yang diharapkan, dan dapat memberikan masukan mengenai hambatan atau tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat secara proaktif mengatasi masalah yang mungkin mempengaruhi produktivitas pegawai.

- 2) Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi kompetensi adalah mengembangkan program pengembangan pegawai yang terstruktur dan berkelanjutan. Perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan kursus untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam bidang pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan diri mereka sendiri, seperti pembelajaran mandiri atau partisipasi dalam proyek lintas departemen. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, mereka akan lebih siap menghadapi perubahan kondisi pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas mereka.
- 3) Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi beban kerja adalah melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Perusahaan perlu memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Jika terdapat kelebihan beban kerja atau tugas yang tidak relevan, perusahaan perlu melakukan perubahan dan penyesuaian yang diperlukan. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, dengan memberikan dukungan yang memadai, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang adil, atau program kesejahteraan pegawai.
- 4) Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi komitmen afektif adalah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memperkuat ikatan emosional antara pegawai dan perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keadilan, keberagaman, dan kesetaraan di tempat kerja. Selain itu, manajemen perlu mendengarkan dan merespons kebutuhan dan aspirasi pegawai, serta memberikan penghargaan dan pengakuan yang sesuai atas kontribusi mereka. Dengan menciptakan ikatan emosional yang kuat, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dan dedikasi pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas mereka.