

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Analisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2 pada penelitian dengan pokok bahasan “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia (Persero)” menghasilkan temuan sebagai berikut, hasil uji signifikansi pertama pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas diperoleh nilai t statistik $3,763 > t$ tabel $1,997$, dengan nilai p value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil *original sample* $0,451$ atau $45,1\%$ juga menunjukkan korelasi yang positif antara dukungan organisasi yang dirasakan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan pengaruh yang cukup besar dari dukungan organisasi yang dirasakan pada produktivitas tenaga kerja.

Kedua, hasil uji Signifikansi pada variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai t statistik sebesar $0,259 > t$ tabel $1,997$, dengan p value sebesar $0,797 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena H_a ditolak dan H_o diterima, tidak ada pengaruh yang terlihat dari variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Ketiga, nilai t statistik $1,151 > t$ tabel $1,997$ dan nilai p value $0,254 > 0,05$ diperoleh dari hasil uji signifikansi pada variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Karena H_o diterima dan H_a ditolak, variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang terlihat pada produktivitas kerja.

Penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi antara persepsi dukungan organisasi dan produktivitas kerja, dengan nilai *original sample* sebesar $0,421$. Analisis data dengan menggunakan uji

t-statistik menunjukkan nilai tstatistik sebesar $4,049 > \text{tabel } 1,997$, dengan pvalue sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja.

Penelitian menemukan bahwa melalui kepuasan kerja, pelatihan dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *original sample* sebesar $0,262$. Hasil analisis data menggunakan uji t-statistik menunjukkan bahwa nilai tstatistik sebesar $2,149 > \text{tabel } 1,997$, dengan pvalue sebesar $0,035 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara pelatihan dan produktivitas kerja.

5.2 Saran

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

1. Bagi pembaca, terutama mahasiswa dan mahasiswi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berencana melakukan penelitian tentang produktivitas kerja, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan elemen-elemen lainnya dalam penggunaan variabel bebas. Aspek teoritis ini akan memperkaya pemahaman dan analisis mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan melibatkan faktor-faktor tambahan ini, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam dalam memahami dinamika produktivitas kerja di berbagai konteks organisasi.
2. Bagi perusahaan, memberikan perhatian yang tepat kepada para pegawainya menjadi hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Terdapat beberapa saran dalam aspek praktis yang dapat diterapkan, antara lain:
 - a. Saran yang dapat diberikan terkait persepsi dukungan organisasi dengan meningkatkan perhatian terhadap para pegawai selama bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target, memberikan umpan balik yang konstruktif terkait pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, mengakui kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam menjaga keberhasilan

perusahaan, serta memberikan perhatian yang membuat pegawai merasa dihargai. Dengan adanya perhatian yang diberikan, pegawai dapat merasa lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki persepsi bahwa kehadiran mereka dianggap penting dalam organisasi.

- b. Saran yang dapat diberikan terkait pelatihan dengan memperhatikan pelatihan yang dilakukan oleh pegawai pasca merger, terutama pelatihan online, dengan memberikan jadwal di waktu tertentu. Perusahaan perlu melakukan pemantauan agar pelatihan yang diambil oleh pegawai benar-benar dapat meningkatkan kemampuan mereka dan memberikan manfaat yang relevan dengan bidang pekerjaan masing-masing. Selain itu, penting juga untuk melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keaktifan pegawai selama mengikuti pelatihan sehingga mereka dapat lebih mudah mengimplementasikan apa yang telah dipelajari dalam pekerjaan mereka. Dengan melakukan langkah-langkah ini, diharapkan pelatihan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja mereka.
- c. Saran yang dapat diberikan terkait kepuasan kerja dengan mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi antara rekan kerja. Dengan kolaborasi dalam tim, pekerjaan tidak hanya akan dirasakan sebagai beban tugas individual, tetapi juga menjadi lebih mudah karena adanya dukungan dan kerjasama tim. Melalui upaya ini, diharapkan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.
- d. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi produktivitas kerja adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas kerja yang sudah baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi, motivasi dan *reward* kepada para pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Dengan memberikan insentif yang sesuai, seperti bonus atau penghargaan lainnya, perusahaan dapat mendorong pegawai untuk tetap berprestasi dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam rangka meningkatkan pencapaian perusahaan secara

keseluruhan, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan dan motivasi yang konsisten kepada para pegawai.