

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana yang diuraikan dalam Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan positif dan signifikan komunikasi dengan produktivitas kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat.
- b. Terdapat hubungan positif dan signifikan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat.
- c. Terdapat hubungan positif dan signifikan kompetensi dengan produktivitas kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat.
- d. Terdapat hubungan positif dan signifikan komunikasi, pelatihan dan kompetensi secara simultan dengan produktivitas kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian variabel komunikasi, pelatihan dan kompetensi mempunyai hubungan positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat. Peningkatan variabel-variabel tersebut dengan meningkatkan indikator-indikator yang dipandang relatif lebih rendah dari indikator lainnya diantaranya materi pelatihan, pemahaman pesan, serta harapan *feedback*.

- a. Komunikasi terbukti mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat perlu memperhatikan indeks

persepsi atas indikator pemahaman pesan yang memiliki indikator lebih rendah dari indikator lainnya. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan pemahaman pesan adalah memberikan uraian kerja terinci kepada pegawai, menginformasikan adanya perubahan-perubahan seperti prosedur atau kebijakan di dalam perusahaan. Pemahaman pesan yang dipahami oleh pegawai akan mempengaruhi kemampuan dalam menuntaskan pekerjaannya dan produktivitas kerja pegawai.

- b. Pelatihan terbukti dapat menjelaskan variasi produktivitas kerja. Berdasarkan analisis deskriptif, indikator materi pelatihan memiliki indeks persepsi yang paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas materi pelatihan dengan merancang materi pelatihan yang aplikatif dalam pekerjaan pegawai. Dengan materi pelatihan yang baik yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan mengubah perilaku pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Kompetensi terbukti dapat menjelaskan variasi produktivitas kerja. Indeks persepsi yang terendah dalam kompetensi adalah harapan *feedback*. Upaya yang dilakukan perusahaan adalah memberikan apresiasi kepada pegawai berupa memberikan masukan kepada karyawan setiap hasil yang dikerjakan pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pimpinan perlu memberikan *feedback* kepada pegawai atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan memberikan arahan perbaikan atas kekurangan dari hasil pekerjaan pegawai.

V.3 Saran

Beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dampak implikasi yang timbul dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat melalui komunikasi, perusahaan disarankan untuk melakukan komunikasi seperti rapat rutin mingguan/bulanan, menyamakan persepsi yang berbeda dan mensosialisasikan perubahan-perubahan seperti prosedur atau kebijakan-kebijakan.

- b. Dampak implikasi yang timbul dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat melalui pelatihan, perusahaan memperbaiki secara berkala atas silabus materi pelatihan disesuaikan dengan dinamika perubahan dan rencana jangka pendek dan jangka panjang perusahaan.
- c. Dampak implikasi yang timbul dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang DKI Jakarta dan Jawa Barat melalui kompetensi, perusahaan disarankan membuat mekanisme penerimaan hasil kerja pegawai dan membuat evaluasi hasil kerja dan memberikan masukan atas hasil pekerjaan pegawai.
- d. Hendaknya penelitian mendatang mengarahkan penelitian pada obyek penelitian yang lebih luas dengan mengambil Kantor Cabang PT Jasa Raharja (Persero) yang di luar Pulau Jawa untuk mengetahui lebih dalam produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan.
- e. Bagi Mahasiswa yang akan meneliti hendaknya menambah variabel lain diluar dari variabel bebas yang digunakan oleh peneliti, karena masih banyaknya variabel bebas lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

