

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan sebesar 0,302 yang berarti kemampuan pegawai mampu menjelaskan variasi naik turunnya efektivitas pengawasan orang asing pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan sebesar 30,20%.
2. Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan sebesar 0,223 yang berarti komunikasi internal mampu menjelaskan variasi naik turunnya efektivitas pengawasan orang asing pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan sebesar 22,30%.
3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan sebesar 0,457 yang berarti iklim organisasi mampu menjelaskan variasi naik turunnya efektivitas pengawasan orang asing pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan sebesar 45,70%.
4. Kemampuan pegawai, komunikasi internal dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan sebesar 0,855. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa kemampuan pegawai, komunikasi internal, dan iklim organisasi secara simultan memberi kontribusi sebesar 85,50% terhadap variasi efektivitas pengawasan orang asing pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan, sedangkan sisanya 14,50% variasi efektivitas pengawasan dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

Berdasarkan simpulan penelitian di atas dapat diketahui bahwa variasi naik turunnya efektivitas pengawasan orang asing pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan paling dominan dipengaruhi oleh kondisi iklim organisasi, kemudian kemampuan pegawai, dan komunikasi internal memiliki pengaruh yang terkecil.

## V.2 Implikasi Manajerial

Beberapa implikasi praktis yang dapat diajukan berkaitan dengan simpulan penelitian ini antara lain:

1. Hasil pengujian model regresi yang menempatkan efektivitas pengawasan sebagai variabel dependen dan kemampuan pegawai, komunikasi internal, iklim organisasi sebagai variabel independen didapatkan bahwa kondisi iklim organisasi paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas pengawasan, berikutnya kemampuan pegawai, dan yang terakhir komunikasi internal. Data temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa upaya peningkatan efektivitas pengawasan orang asing pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan seyogyanya dilakukan melalui peningkatan kemampuan pegawai, membangun komunikasi internal yang efektif, dan pengkondisian iklim organisasi yang kondusif. Dalam upaya meningkatkan efektivitas pengawasan orang asing, maka faktor iklim organisasi perlu mendapat prioritas utama, kemudian baru kemampuan pegawai, dan terakhir komunikasi internal.
2. Kemampuan pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan orang asing. Data temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa pandangan manajemen terhadap pegawai perlu dirubah dari konsep *resources* menjadi *capital* dimana pegawai adalah aset organisasi paling bernilai dan merupakan keunggulan kompetitif yang paling tinggi. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan pemeliharaan dan pengembangan pegawai sebagai aset organisasi. Pengembangan pegawai, terutama melalui program pelatihan penting untuk mendorong kemampuan individu pegawai agar mampu mencapai produktivitas dan efektivitas kerja. Pelatihan dilakukan untuk memperbaiki kemampuan *technical skills*, *human skills*, maupun *managerial skills*, ini akan mendorong efektivitas kerja dan kinerja pegawai. Peningkatan kemampuan sebagai efek dari program pelatihan akan mengurangi tingkat kesalahan kerja, menekan biaya-biaya pemborosan, dan mendorong terjadinya efektivitas kerja pegawai. Pengembangan pegawai juga dilakukan melalui program

promosi jabatan. Pegawai yang memiliki kemampuan lebih baik hendaknya dipromosikan pada posisi yang lebih baik, karena merupakan asset organisasi yang dapat memberi kontribusi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Mendorong pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan formal, memberi tugas yang menantang, serta memberi kepercayaan dan kemandirian dalam menjalankan tugas dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Kemampuan tinggi akan memudahkan pegawai mencapai efektivitas kerja dan memberikan kinerja yang lebih baik.

3. Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan orang asing. Data temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa dalam organisasi memerlukan interaksi agar dapat terjalin interaksi yang harmonis dalam norma atau kaidah yang ada dan berkembang dalam organisasi itu. Jalinan interaksi ini dapat tercipta melalui alur komunikasi internal. Menjaga stabilitas dan membangun komunikasi internal yang efektif dalam organisasi akan berguna untuk menjalin sebuah aliran informasi, baik kepada bawahan maupun atasan. Menciptakan intensitas komunikasi antar pegawai melalui pendekatan personal dengan memberikan arahan maupun pengertian akan pentingnya komunikasi untuk mengembangkan efektivitas kerja, memberikan kepercayaan terhadap setiap tugas yang diberikan untuk menciptakan rasa tanggung jawab, memberi ruang kepada pegawai untuk menyampaikan ide, gagasan, atau pendapat akan dapat memperlancar aliran arus informasi dalam organisasi. Menjalinkan komunikasi informal ketika jam istirahat siang dengan mengajak ngobrol para bawahan tentang isu-isu strategi dalam organisasi juga dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan ikatan emosional yang kuat antara atasan dan bawahan, sehingga pegawai tidak merasa canggung dan sungkan dalam menyampaikan ide, gagasan, pendapat, keluhan, atau kritik. Perbaikan cara berkomunikasi juga diperlukan mulai dari konsistensi pimpinan (atasan), karena apabila pimpinan tidak konsisten maka kepercayaan bawahan akan menurun, akhirnya bawahan bekerja menurut caranya masing-masing. Adanya

komunikasi internal yang lancar maka organisasi akan mengalami keefektifan maksimal, begitu juga para pegawai akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau dengan kata lain, pegawai mengalami keefektifan kerja maksimal.

4. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan orang asing. Data temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang pegawai tentang apa yang diberikan organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh sampai seberapa baik pegawai diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi yang akan mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh pegawai. Upaya membangun iklim organisasi yang kondusif bagi pegawai harus ditujukan untuk membuat pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja. Menjaga dan menciptakan kondisi hubungan kerja yang harmonis, baik antar pegawai maupun dengan atasan serta menumbuhkan rasa saling percaya dan saling menghormati merupakan upaya pengkondisian iklim organisasi yang kondusif. Perhatian pimpinan juga menjadi hal penting untuk meningkatkan iklim organisasi yang kondusif bagi pegawai. Perhatian pimpinan kepada pegawai hakekatnya adalah pemberian motivasi yang diwujudkan melalui pemberian penghargaan, dapat berbentuk pujian maupun hadiah. Memberikan instruksi dan arahan yang jelas juga bentuk dari perhatian pimpinan kepada bawahan. Ketika seorang pegawai bekerja dalam organisasi, memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, merasa dimengerti dan dihargai, tidak adanya gap antara atasan dan bawahan, menimbulkan perasaan dihargai dalam diri pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk menerima tanggung jawab lebih besar serta peningkatan kinerja yang lebih efektif.
5. Kemampuan pegawai, komunikasi internal dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengawasan orang asing. Data temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa upaya peningkatan efektivitas pengawasan orang asing dapat dilakukan melalui

perbaikan kemampuan pegawai, komunikasi internal dan iklim organisasi secara bersama-sama. Perbaikan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, perbaikan komunikasi internal melalui pendekatan personal baik vertikal maupun horizontal, dan koordinasi antar unit kerja terkait serta perbaikan iklim organisasi melalui keseragaman persepsi dan perilaku kerja (etos kerja) yang dilakukan secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan efektivitas pengawasan orang asing. Peran pimpinan sangat penting dalam merealisasikan perbaikan ini. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus diarahkan untuk mendukung efektivitas pengawasan orang asing, kekompakan pegawai yang tercermin dari ikatan emosional (pendekatan personal) dan koordinasi kerja yang baik ditujukan untuk peningkatan efektivitas pengawasan orang asing dan adanya standar kerja yang disepakati pegawai secara formal dan informal akan memperbaiki iklim organisasi yang kondusif sehingga efektivitas pengawasan orang asing akan meningkat. Hal ini perlu dilakukan secara bersama-sama sehingga akan memperoleh hasil yang diharapkan yaitu peningkatan efektivitas pengawasan orang asing pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta.

### V.3 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berkaitan dengan simpulan penelitian ini antara lain:

1. Upaya meningkatkan efektivitas pengawasan orang asing pada manajemen Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan seyogianya dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan pegawai, komunikasi internal, dan iklim organisasi. Dari ketiga variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi efektivitas pengawasan orang asing adalah iklim organisasi, karena itu Kepala Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan hendaknya memperhatikan faktor iklim organisasi sebagai prioritas utama dalam meningkatkan efektivitas pengawasan orang asing.

2. Dalam pengembangan model pengukuran efektivitas pengawasan orang asing, penelitian lebih lanjut hendaknya dapat melakukan kajian secara komprehensif terhadap permasalahan efektivitas kinerja pengawasan. Hal ini karena masih ada faktor lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pengawasan, misalnya: kepemimpinan, budaya organisasi, etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

