

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data dan analisis data serta pembahasan terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara simultan terdapat hubungan korelasi yang dihasilkan adalah 0.820 dengan tingkat signifikan F Change $0.000 < 0.05$ dan yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara kemampuan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap produktifitas kerja (Y). Nilai korelasi parsial yang dihasilkan oleh variabel kemampuan kerja adalah 0,617 dengan tingkat signifikansi 0.000, sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.489 dengan nilai signifikansi 0.000 dan variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai sebesar -0,199 dengan tingkat signifikansi 0,063. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang diberikan sebesar 0.673 atau sebesar 67.3% yang berarti variasi dari produktifitas yang dijelaskan oleh tiga variabel bebas adalah 67.3% yang berarti bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kemampuan kerja yang baik dari seorang karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- b. Secara parsial terdapat hubungan antara kemampuan kerja (X_1) dengan produktifitas kerja (Y) sebesar 0.753 dengan tingkat signifikansi yang dihasilkan oleh F Change adalah $0.000 < 0.05$. Berarti secara parsial terdapat nilai interpretasi yang kuat di dalam hubungan korelasi dengan koefisien determinasi yang disumbangkan oleh variabel kemampuan kerja terhadap produktifitas kerja adalah 56.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi wawasan dan keahlian kerja seseorang, akan semakin baik produktifitas kerja yang dihasilkan.
- c. Secara parsial terdapat hubungan antara kepuasan kerja (X_2) dengan produktifitas kerja (Y) 0.681 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Berarti

terdapat interpretasi yang kuat di dalam hubungan korelasi dengan koefisien determinasi yang disumbangkan oleh variabel kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja adalah 46.4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, akan semakin baik produktifitas kerja yang dihasilkannya.

- d. Secara parsial terdapat hubungan yang lemah antara lingkungan kerja (X_3) dengan produktifitas kerja (Y) dengan nilai korelasi 0,394 dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Berarti nilai interpretasi yang lemah di dalam hubungan korelasi dengan koefisien determinasi yang disumbangkan oleh variabel lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja adalah 15,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas, maka terdapat beberapa implikasi praktis yang diajukan yaitu:

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas yaitu kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang merupakan faktor dominan yang memiliki hubungan yang kuat dengan produktifitas kerja adalah kemampuan kerja, yang diikuti oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah baik. Namun variabel bebas lingkungan kerja memiliki nilai korelasi yang lemah terhadap produktifitas kerja, sehingga lingkungan kerja yang ada di PT. Bank SUMUT harus lebih diperhatikan lagi dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memberikan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan. Sehingga kedepannya, PT. Bank SUMUT dapat melakukan perbaikan terhadap pembenahan kualitas lingkungan kerja yang ada di wilayah Jabodetabek.

- b. Peningkatan kemampuan kerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh PT. Bank SUMUT karena kemampuan kerja merupakan variabel dominan yang berhubungan sangat kuat oleh produktifitas kerja karyawan. Jika kemampuan kerja karyawan semakin tinggi, maka sumber daya manusia yang diciptakan akan semakin baik untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja karyawan dalam mencapai visi dan misi karyawan.
- c. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor dominan kedua setelah kemampuan kerja karyawan, sehingga diharapkan agar PT. Bank SUMUT lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan agar penekanan terhadap turnover yang terjadi belakangan ini dapat diminimalisir oleh PT. Bank SUMUT.

V.3 Saran

V.3.1 Saran Teoritikal

Beberapa hal penting yang berkaitan dengan implikasi teoritis yang dihasilkan dari penelitian tentang Hubungan Antara Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank SUMUT di Wilayah Jabodetabek) adalah:

- a. Model penelitian ini dilakukan untuk membuktikan teori dan hasil penelitian yang terdahulu serta untuk memberikan dukungan empiris untuk penelitian berikutnya.
- b. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 90 responden dan ini masih sangat terbatas dengan wilayah penelitian di Jabodetabek, sehingga penelitian dengan jumlah responden dan wilayah penelitian yang lebih besar sangat mendukung untuk memperoleh gambaran secara objektif kedepannya
- c. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan dalam pengembangan ilmu lebih lanjut sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini secara luas.