

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peneliti mempelajari tenaga outsourcing di PT JISS Indonesia Sejahtera wilayah Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah variabel independen (X) seperti iklim organisasi (X1), kompetensi (X2), dan kompetensi (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), produktivitas kerja, atau tidak. sebagian atau bersamaan. Berdasarkan hasil pengolahan data, uraian data dari beberapa variabel yang telah dijelaskan, serta disimpulkan bahwa:

1. Suasana organisasi secara langsung mempengaruhi positif dan besar terhadap produktivitas kerja. Semakin baik iklim organisasi, semakin produktif angkatan kerjanya. Hasil yang sebaliknya menunjukkan bahwa hasil buruk yang ditemukan pada suasana organisasi maka mencerminkan rendahnya pada produktivitas kerja.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang positif dan cukup besar terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi gajinya, semakin besar produktivitas kerjanya begitupula sebaliknya yang mengakibatkan semakin kecil gaji menunjukkan hasil yang mencerminkan semakin rendah pula produktivitas kerja.
3. Kompetensi mempengaruhi secara langsung menuju positif dan cukup besar terhadap variabel independen yang digunakan peneliti berbentuk produktivitas kerja. Semakin besar kompetensi maka semakin besar pula produktivitas kerjanya. Semakin rendah kompetensi maka semakin rendah produktivitas dalam bekerja.
4. Terdapat hubungan langsung dan positif antara suasana organisasi, kompetensi, dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika suasana organisasi kondusif terhadap pemberdayaan dan kompetensi yang tinggi, maka produksi lapangan kerja akan semakin meningkat.

Produktivitas kerja akan rendah jika iklim organisasi, pemenuhan, dan kompetensi produktivitas kerja rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian mengenai temuan penelitian dapat dikatakan konsisten berdasarkan rancangan hipotesis:

1. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada rata-rata skor dari beberapa indikator yang telah dikemukakan sebelumnya, variabel iklim organisasi (X1) mempunyai persentase terbesar yaitu 33,52%. Perusahaan mungkin menganalisis kewajiban yang mereka emban untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan kiat – kiat yang direncanakan sebelumnya agar timbul rasa bertanggung jawab di masing – masing individu supaya meningkatkan produktivitas kerja mereka di perusahaan.
2. Pada variabel kompensasi (X2) terdapat penghargaan memiliki persentase tertinggi yaitu berdasarkan temuan penghitungan skor rata-rata dari indikasi yang dijelaskan sebelumnya, ini setara dengan 34,89%. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, bisnis mungkin mempertimbangkan hal-hal yang bernilai, seperti bonus, promosi, pujian, dan lain sebagainya. Agar timbul rasa untuk makin meningkatkan produktivitas kerja di masing – masing individu.
3. Pada variabel kompetensi (X3) terdapat indikator keterampilan memiliki persentase tertinggi yaitu berdasarkan temuan penghitungan skor rata-rata dari indikasi yang telah dijelaskan sebelumnya, setara dengan 33,65%. Dampaknya, produktivitas kerja perusahaan bisa meningkat dapat dipertimbangkan untuk masing – masing individu mengasah keterampilan yang ia miliki untuk bekal menjadi security seperti fire drill, bela diri, dll.
4. Pada variabel produktivitas kerja (Y) terdapat indikator mutu dengan persentase tertinggi yaitu berdasarkan temuan penghitungan skor rata-rata untuk indikasi yang telah dijelaskan sebelumnya, ini setara dengan 25,49%. Hal ini menunjukkan bahwa dunia usaha harus meningkatkan kualitasnya untuk pengembangan produktivitas kerja di masing – masing

karyawan terutama yang diteliti yaitu *security*. Supaya terjadinya pembangunan ekonomi berkelanjutan di sektor BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan).

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menemukan keterbatasan sebagai berikut:

1. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian yang digunakan peneliti berupa produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh iklim organisasi, kompetensi, dan kompetensi tetapi juga oleh berbagai karakteristik atau variabel lainnya.
2. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, yang hanya dapat menjelaskan keterkaitan variabel-variabel yang mempengaruhi melalui perhitungan data.
3. Peneliti hanya menggunakan satu perusahaan sebagai sampel dan satu wilayah kerja.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti memberikan bahan rujukan dan referensi berupa:

1. Penelitian di masa depan diperkirakan akan menyelidiki elemen tambahan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, seperti kinerja karyawan, dedikasi organisasi, dan sebagainya.
2. Apabila peneliti selanjutnya bermaksud menggunakan variabel yang sama, maka peneliti menyarankan untuk mengambil metode kualitatif dan melakukan penelitian dengan menggunakan teknik analisis selain regresi untuk memperluas gambaran penelitian.
3. Karena penelitian ini hanya menggunakan satu perusahaan sebagai populasi, maka ruang lingkup peneliti untuk melakukan penelitian masih agak kecil. Oleh karena itu, penelitian di masa depan diharapkan akan memperluas fokusnya dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar.