

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Promotion, Supervision, Communication, dan Co-workers* terhadap *Job Performance* Telaah Pada Karyawan PT. ELS”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, dapat disimpulkan keseluruhan responden sebanyak 100 orang dalam penelitian ini berjenis kelamin laki – laki sebesar 72% atau sebanyak 72 orang, mayoritas berusia 23 – 26 dan 27-30 tahun sebesar 41% atau masing – masing sebanyak 41 orang, berpendidikan terakhir S1 sebesar 62% atau sebanyak 62 orang, dengan lama bekerja 1 – 2 tahun sebesar 44% atau sebanyak 44 orang. Seluruh responden dalam penelitian ini berstatus sebagai karyawan tetap diperusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 : *Promotion* berpengaruh positif terhadap *job performance*

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan < 0.05 yaitu sebesar 0.000 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4.942 > 1.6609$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *promotion* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

H2: *Supervision* berpengaruh positif terhadap *job performance*

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan < 0.05 yaitu sebesar 0.043 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.050 > 1.6609$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *supervision* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

H3 : *Communication* tidak berpengaruh positif terhadap *job performance*

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan > 0.05 yaitu sebesar 0.092 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-1.701 < 1.6609$ yang menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *communication* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

H4 : *Co – workers* berpengaruh positif terhadap *job performance*

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan < 0.05 yaitu sebesar 0.000 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6.679 > 1.6609$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel *co-workers* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *promotion*, *supervision*, *communication*, serta *co-workers* dapat menjelaskan dan mempengaruhi *job performance* di PT. ELS sebesar 87,4%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa yang dapat peneliti berikan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada variabel *promotion* yang menunjukkan indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah PR4 dengan nilai 5.73. Pada indikator ini menyatakan mengenai kepuasan karyawan dengan kesempatan promosi yang mereka dapatkan di perusahaan. Dalam bentuk upaya peningkatan, peneliti menyarankan agar perusahaan dapat lebih memberikan kesempatan promosi yang merata untuk karyawannya yang memberikan kinerjanya dengan baik seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan melihat kriteria karyawan yang sudah sesuai dengan keinginan perusahaan untuk *job performance* dari karyawannya maka sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan untuk mereka yang sudah memenuhi hal tersebut diberikan *feedback* atau penghargaan yaitu *promotion*. Menurut Dessler (2017) bagi perusahaan *promotion* dapat memberikan kesempatan dalam menghargai kinerja luar biasa, dan untuk mengisi posisi terbuka dengan karyawan yang teruji dan setia. Tetapi dalam hal *promotion* ketidakadilan atau kerahasiaan dapat merendahkan prosesnya. Oleh karena itu pada saat melakukan *promotion* perusahaan harus memperhatikan sisi *fairness* agar adil dan langkah yang di ambil pantas dilakukan, kemudian memperhatikan sisi *nondiscrimination* agar *promotion* yang diberikan tidak mendiskriminasi suatu ras, etnis,, dan lainnya, serta memperhatikan sisi *others resentments* agar karyawan lain yang belum mendapatkan *promotion* tidak merasa kesal dan atasan

harus memberi nasihat kepada karyawan tersebut. Dengan memberikan kesempatan karyawan untuk dipromosikan ke tingkatan yang lebih tinggi lagi maka mereka dapat lebih meningkatkan standar *job performance* yang mereka punya untuk lebih baik lagi, karena *promotion* juga merupakan salah satu penggerak bagi karyawan dalam menggapai *job performance* yang lebih baik. Ketika karyawan mengetahui jika yang mereka akan mendapatkan kesempatan *promotion* oleh perusahaan saat mereka sudah sesuai dengan kriteria *job performance* yang sudah ditentukan tersebut. Kemudian hal tersebut dapat membuat mereka merasa puas dengan kesempatan *promotion* yang diberikan perusahaan. Selain itu juga dalam upaya peningkatan sebaiknya perusahaan menerapkan syarat atau indikator dalam melakukan *promotion* pada jabatan di perusahaan yaitu dengan melihat kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kecakapan, kerja sama, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif agar pada saat ingin melakukan *promotion* kandidat yang terpilih sudah dipastikan memiliki kompetensi pada jabatan yang akan mereka tempati.

2. Hasil penelitian pada variabel *supervision* menunjukkan indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah SPV4 dengan nilai 5.70. Pada indikator ini menyatakan mengenai perhatian yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya pada saat melakukan pekerjaan. Kemudian juga beberapa karyawan di perusahaan mengatakan bahwa atasan kurang dalam memberikan perhatian kepada bawahannya, seperti memberikan tugas yang menumpuk kepada bawahannya sehingga dapat mempersulit karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam bentuk upaya peningkatan, peneliti dapat menyarankan perlunya atasan lebih

memperhatikan karyawannya di perusahaan. Hal tersebut bisa dilakukan perusahaan dengan memberikan pelatihan manajerial kepada para atasan bagaimana menjadi atasan yang berperilaku baik kepada bawahannya. Oleh karena itu sebagai atasan mereka harus mempunyai keterampilan dalam memimpin para bawahannya, dan mereka juga sebagai atasan harus mengerti bawahannya dengan memberikan perhatian kepada bawahannya serta menciptakan suasana kerja yang baik antara karyawan dan atasan di perusahaan. Setiap pimpinan dari perusahaan yang terbaik selalu memperhatikan setiap hari bahwa semua pekerjaan sudah dalam pengawasan oleh orang yang berbakat dan memiliki jiwa *leadership*. Sesuai dengan menurut pendapat Babin dan Boles (1996) dalam Valaei dan Jiroudi (2016) yang mengatakan dukungan atasan terhadap karyawannya dapat mempengaruhi performa dari karyawan itu sendiri.

3. Hasil penelitian pada variabel *communication* menunjukkan indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah CMNC1 dengan nilai 5.66. Pada indikator ini menyatakan mengenai komunikasi yang berjalan di perusahaan. Para karyawan masih beranggapan bahwa di perusahaan komunikasi belum berjalan dengan baik. Dalam bentuk upaya peningkatan, peneliti dapat menyarankan perlunya perusahaan memperbaiki komunikasi yang ada dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sebuah proyek yang ada dilakukan dengan dikerjakan secara tim untuk membangun komunikasi yang baik. Kemudian hal lain juga dapat dilakukan dengan para pimpinan perusahaan yang dapat membaur bersama karyawan untuk dapat meningkatkan komunikasi yang terjadi dalam perusahaan. Selain dengan mengadakan proyek dikerjakan dengan

teamwork dan atasan berbaur dengan bawahan, perusahaan juga dapat memberikan *training effective communication skill* dengan tujuan agar para karyawan dapat memahami bagaimana komunikasi dibangun dalam perusahaan sehingga akan berdampak pada kelancaran perusahaan juga, kemudian dari *training* tersebut mereka dapat mengetahui cara mengelola komunikasi yang efektif antara karyawan seperti penyampaian keluhan mengenai pekerjaan ataupun memotivasi sesama dan menghindari konflik yang akan terjadi karena miskomunikasi. Sesuai dengan Robbins dan Coulter (2017) *communication* berperan dalam mengontrol perilaku karyawan dengan beberapa cara, seperti ketika karyawan diminta untuk mengkomunikasikan keluhan mengenai pekerjaan kepada atasan mereka langsung, dalam mengikuti uraian pekerjaan mereka atau dalam mematuhi kebijakan perusahaan. Karena *communication* baik yang terjalin antara perusahaan dan karyawan, lalu antara karyawan juga akan memudahkan ketika melakukan kerja sama. Kerja sama yang dapat terjalin baik bisa meningkatkan produktivitas mereka sehingga *job performance* mereka naik dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

4. Hasil penelitian pada variabel *co-workers* menunjukkan indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah CW4 dengan nilai *mean* 5.73. Pada indikator ini yang menyatakan mengenai karyawan merasa bisa bekerja lebih santai dalam pekerjaannya karena kemampuan rekan kerja yang bekerja bersama mereka. Dalam bentuk upaya peningkatan, peneliti dapat menyarankan perusahaan untuk memperbaiki hubungan antara *co-workers* di perusahaan agar selalu baik dengan cara melakukan kegiatan yang dapat membuat para karyawan berbaur satu sama

lain. Salah satu kegiatan diluar waktu kerja yang dapat membuat karyawan berbaaur bisa dengan mengadakan *gathering* untuk para karyawan di perusahaan, hal ini dapat membuat antara *co-workers* mengenal lebih dekat dan ketika mereka sudah merasa saling mengenal satu sama lain maka konflik yang terjadi antara *co-workers* dapat dihindari. Kemudian pada saat melakukan pekerjaannya mereka dapat saling membantu dalam meningkatkan *job performance* mereka agar dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Selain itu juga dalam upaya peningkatan sebaiknya perusahaan melakukan penetapan kompetensi yang merata kepada semua karyawan yang ada di perusahaan, sehingga karyawan mempunyai kompetensi yang sesuai dan sudah ditetapkan perusahaan agar tidak ada karyawan yang merasa kesulitan dalam menangani rekan kerja mereka yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Sesuai dengan Kraut *et al.*, (1998) dalam Burke (2017) bahwa *co-worker* memiliki andil dalam berbagi taktik pengaruh dalam mencapai tujuan mereka yang meliputi kompromi, tawar-menawar, ketekunan, tindakan positif dan negatif, tuntutan, memberikan alasan, serta permintaan langsung.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan faktor lain atau variabel lain yang dapat mempengaruhi *job performance* dari karyawan seperti *nature of work*, *payment* dan masih banyak lagi. Hal itu bertujuan agar dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi *job performance*.

2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek penelitian dengan sektor industri yang berbeda lainnya seperti media, perbankan, *e-commerce*, dan lain-lain.
3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk bisa menambah jumlah dan memperluas karakteristik responden penelitian untuk dapat mengukur variabel *job performance* dengan sampel yang lebih luas.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya jika ingin mengetahui apakah *communication* dapat mempengaruhi *job performance* maka dapat menggunakan objek penelitian lain kemudian menyertakan variabel tersebut.