BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa kompetensi kerja yang meliputi keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sifat dan motif sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai keterampilan memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator sifat memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa kepuasan kerja yang meliputi pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, promosi dan penyelia sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai pekerjaan itu sendiri memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator pembayaran memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.

3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara dinilai baik. Artinya bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut merasa bahwa produktivitas kerja yang meliputi kemampuan, meningkatkan hasil dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi sudah baik. Namun jika dilihat pada setiap indikator, tanggapan responden mengenai kemampuan memiliki skor nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator mutu memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.
4. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung dan memiliki derajat hubungan korelasi yang kuat serta memiliki arah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung dan memiliki derajat hubungan korelasi yang kuat serta memiliki arah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
6. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung dan memiliki derajat hubungan korelasi yang cukup kuat serta memiliki arah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

7. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agkasa Pura II, Bandara Husein Sastranegara, Bandung. Artinya bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dirangkum dalam kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran yang membangun sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan lagi kompetensi karyawan di perusahaannya. Karena jika tidak dipertahankan dan ditingkatkan, maka kompetensi karyawan akan menurun. Indikator keterampilan harus lebih diperhatikan karena memiliki skor nilai paling rendah. Peningkatan keterampilan karyawan bisa ditempuh dengan cara diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.
2. Perusahaan harus lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam faktor pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus lebih memikirkan bagaimana caranya agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat mencintai pekerjaannya. Hal ini harus dilakukan agar menghindari kemangkiran karyawan dalam pekerjaan dan untuk menghindari *turn over* (kecenderungan karyawan untuk berhenti atau pindah kerja). Peran penyelia sangat berpengaruh pada kondisi ini untuk memberi motivasi kepada karyawan. Memberi kesempatan *refreshing* sangat membantu untuk

mengurangi tingkat kejenuhan karyawan terhadap pekerjaanya. Pihak perusahaan bisa mengadakan acara *gathering* maupun acara liburan atau olahraga bersama untuk mengatasi permasalahan ini.

3. Perusahaan harus lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas bisa dilakukan dengan berbagai cara. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan maupun mutu dari *output* yang dihasilkan. Peningkatan produktivitas bisa dilakukan dengan cara perbaikan manajemen ke arah yang lebih baik, menyediakan fasilitas untuk membantu kinerja karyawan, perbaikan pelayanan terhadap konsumen, pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, pemberian gaji yang adil dan lain sebagainya.