

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Mengingat temuan dari penyelidikan terkait bagaimana lingkungan kerja, pelatihan di tempat kerja, dan analisis pekerjaan berdampak pada produktivitas karyawan di Stasiun NTT LPP TVRI — Mengingat kepuasan bekerja selaku variabel intervensi yang sudah dieksplorasi — kesimpulan yang diambil dari penelitian ini ialah selaku berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwasanya variabel produktivitas kerja, lingkungan kerja, *on the job training*, analisis pekerjaan dan kepuasan bekerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT termasuk pada kategori baik.
  - a). Hasil analisis variabel produktivitas bekerja menyebutkan bahwasanya para karyawan tidak hanya menuhi standar produktivitas bekerja yang ditargetkan tetapi juga berusaha guna meningkatkannya. Namun berbeda dengan hasil wawancara dengan Kepala TVRI Stasiun NTT juga pengakuan sejumlah karyawan bahwasanya ternyata produktivitas karyawan dinilai masih rendah sebab tidak disiplin kerja. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya hasil penelitiannya mendukung hipotesis yang diajukan namun tidak sepenuhnya sejalan kenyataannya. sebab itu perlu adanya perhatian dari pimpinan TVRI Stasiun NTT pada upaya-upaya peningkatan produktivitas karyawan.
  - b). Hasil analisis deskripsi variabel lingkungan bekerja menyebutkan LPP TVRI Stasiun NTT memiliki tempat bekerja yang mendukung

produktivitas bekerja karyawan berdasarkan indikator-indikator yang ada. Meski demikian, temuan peneliti di lapangan berdasarkan pengakuan sejumlah karyawan ternyata ada sebagian karyawan kurang nyaman pada bekerja, ruang gerak yang belum memadai dan hubungan bekerja yang kurang baik terutama pada hal komunikasi. Pihak manajemen perlu memperhatikan apa yang menjadi keluhan karyawan, jika dibiarkan nantinya semakin membesar dan berpengaruh pada produktivitas bekerja karyawan.

c). guna variabel *on the job training*, hasil penelitiannya menyebutkan bahwasanya LPP TVRI Stasiun NTT menyediakan program pelatihan di tempat bekerja yang dirancang dengan baik, memakai metode yang efektif dan dijalankan oleh profesional yang berkualifikasi. Namun temuan di lapangan berdasarkan wawancara dengan sejumlah karyawan, ada yang mengaku jarang diikuti pada pelatihan, juga materi pelatihan yang diterima saat pelatihan sering tidak fokus dan tidak sejalan bidang kerja. sebab itu, manajemen perlu adil dan merata pada memberikan kesempatan kepada para karyawan pada mengikuti pelatihan serta memperhatikan kualifikasi pelatih ataupun instruktur.

d). Hasil analisis deskripsi variabel analisis pekerjaan menyatakan bahwasanya manajemen LPP TVRI Stasiun NTT sudah melakukannya dengan komprehensif dan efektif. Meski demikian masih ditemukan adanya karyawan yang mengaku tidak ada pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas kepada setiap karyawan. sebab itu, manajemen

perlu benar-benar memperhatikan hal ini agar tidak menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada produktivitas bekerja karyawan.

e). Variabel kepuasan bekerja dikategorikan baik sebab para karyawan LPP TVRI Stasiun NTT merasa puas dan bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan, menikmati tugas-tugas mereka serta mematuhi peraturan yang ditentukan lembaga. Meski demikian, sejumlah karyawan mengaku tidak seluruh pekerjaan dilakukan dengan perasaan senang sebab dipengaruhi sejumlah faktor seperti menumpuknya pekerjaan yang belum selesai namun sudah ada pekerjaan baru, juga masalah keluarga dan masalah lain di luar kantor.

2. Variabel lingkungan bekerja dan analisis pekerjaan tidak berdampak signifikan pada produktivitas karyawan di Stasiun NTT LPP TVRI. Sebaliknya, variabel yang terkait dengan pelatihan di tempat bekerja memiliki efek penting pada produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor ataupun indikator yang terkait dengan pelatihan di tempat kerja, seperti efektivitas program pelatihan, metode yang digunakan, dan kualifikasi pelatih, yang dengan substansif berdampak pada produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan bekerja dan analisis pekerja tidak dengan signifikan berdampak pada produktivitas kerja, menyatakan bahwasanya faktor-faktor lain mungkin memainkan peran yang lebih penting.
3. Lingkungan kerja, pelatihan di tempat kerja, dan analisis pekerjaan dengan signifikan berdampak pada kepuasan bekerja karyawan di Stasiun NTT LPP TVRI. (a). lingkungan bekerja yang optimal bisa meningkatkan

kebanggaan bekerja dan komitmen, memastikan kepatuhan pada peraturan dan struktur yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dengan keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan teori ekspektasi Vroom sebagaimana dirujuk oleh Surbakti, (2014:214). (b). Pelatihan di tempat bekerja yang efektif dan cocok bisa menawarkan penguatan dan dukungan positif bagi karyawan, memungkinkan mereka guna melaksanakan tugas mereka baik dengan efisien maupun efektif, seperti yang diteorikan oleh Cohen et al., (1972) dan dikuatkan oleh berbagai penelitian sebelumnya. (c). Analisis bekerja menyeluruh berdampak positif pada kepuasan bekerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas kerja, sebab Sastrohadiwiryono (2007) berpendapat bahwasanya kepuasan bekerja dan analisis pekerjaan memiliki hubungan timbal balik.

4. Temuan menyatakan bahwasanya kepuasan bekerja dengan signifikan berdampak pada produktivitas bekerja karyawan di Stasiun NTT LPP TVRI. Karyawan yang mengalami kepuasan bekerja yang tinggi lebih cenderung terlibat dengan mendalam pada pekerjaan mereka, sehingga mencapai tingkat produktivitas yang optimal, seperti yang disarankan oleh Mangkunegara (2011) dan Wulandari (2018:39) dan didukung oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Dampak lingkungan bekerja dan analisis pekerjaan pada produktivitas bekerja karyawan di Stasiun NTT LPP TVRI bisa dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. (a). lingkungan bekerja yang sehat menumbuhkan situasi

yang kondusif guna kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, peningkatan kepuasan bekerja bisa mempertahankan dan memperkuat lingkungan kerja, menciptakan siklus yang saling menguntungkan antara keduanya. (b). Analisis bekerja yang dilakukan dengan baik nantinya meningkatkan kepuasan bekerja karyawan, dan ketika kepuasan bekerja meningkat, itu kemudian meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin besar tingkat kepuasan karyawan yang berasal dari tahap analisis pekerjaan yang tepat dan efektif, semakin produktif karyawan tersebut.

5. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwasanya variabel kepuasan bekerja tidak memediasi dampak pelatihan di tempat bekerja pada produktivitas bekerja karyawan di Stasiun NTT LPP TVRI. Kepuasan bekerja bukanlah faktor utama yang mengaitkan pelatihan di tempat bekerja dengan produktivitas. Namun demikian, variabel yang terkait dengan pelatihan di tempat bekerja memberikan dampak langsung yang lebih kuat pada produktivitas kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, penulis menawarkan rekomendasi berikut:

1. Bagi LPP TVRI Stasiun NTT:
  - a. Membenahi tahap analisis pekerjaan dengan cara memberikan pembagian tugas dan tanggungjawab kepada karyawan dengan jelas serta memperhatikan minat bekerja setiap karyawan.

- b. Memperhatikan faktor kepuasan bekerja karyawan melalui pemberian kesempatan yang sama guna mengikuti pelatihan bekerja ataupun *on the job training*.
  - c. Memperhatikan faktor produktivitas bekerja karyawan khususnya pada indikator semangat bekerja agar karyawan masuk kantor tepat waktu.
  - d. Dalam hal pelatihan bekerja ataupun *on the job training*, LPP TVRI Stasiun NTT perlu terbuka menyampaikan program pelatihan serta menentukan pelatih ataupun instruktur yang tepat dan menguasai materi dengan baik.
1. Bagi Karyawan LPP TVRI Stasiun NTT :
    - a. Terus berusaha meningkatkan produktivitas bekerja terutama pada indikator semangat bekerja selaku akibat dari sering terlambat masuk kantor.
    - e. Terus berusaha menjaga hubungan bekerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja.
    - f. Berusaha guna terus belajar dan berlatih meningkatkan keterampilan dan kompetensi diri.
  3. guna peneliti baru yang bertujuan guna melakukan studi, penting guna berkonsentrasi pada variabel tambahan yang bisa dengan signifikan berdampak pada produktivitas kerja, di luar yang sudah dipakai pada kerangka penelitian ini.