

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa poin utama yang menjadi temuan dalam penelitian atau kajian ini. Kesimpulan ini diambil dengan mempertimbangkan berbagai data, fakta, serta teori yang telah diuraikan sebelumnya. Berikut beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan:

1. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Jika dukungan organisasi baik, produktivitas pegawai akan meningkat, sebaliknya jika dukungan buruk, produktivitas akan rendah. Dukungan organisasi yang kuat mendorong efisiensi dan memaksimalkan potensi pegawai.
2. Komunikasi menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Jika komunikasi dilakukan dengan baik, produktivitas pegawai akan tinggi. Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan koordinasi.
3. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika dukungan organisasi memadai, kepuasan kerja pegawai akan tinggi. Dukungan dari organisasi seperti pengakuan dan fasilitas memadai meningkatkan kepuasan kerja.
4. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang efektif, termasuk penyampaian informasi yang jelas dan umpan balik

konstruktif, dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Komunikasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel ini bersifat positif, yang berarti bahwa peningkatan dalam kepuasan kerja pegawai diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, jika kepuasan kerja pegawai rendah, maka produktivitas kerja mereka juga cenderung menurun.
6. Dukungan organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasakan adanya dukungan dari organisasi, seperti sumber daya, pelatihan, dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, kepuasan kerja mereka meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.
7. Komunikasi juga memberikan pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif dan jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang berdampak positif pada produktivitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi cenderung berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah disampaikan, antara lain :

6.2.1 Bagi Pegawai Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo:

Saran-saran berikut ditujukan agar pegawai di Kelurahan Kalijudan dan Kelurahan Mulyorejo semakin profesional, responsif, dan berdaya saing dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat:

1. Pegawai perlu diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini tidak hanya akan meningkatkan kemampuan mereka tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja.
2. Pegawai sebaiknya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan kerja.
3. Memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan pegawai sangat penting. Pegawai harus merasa bahwa pendapat dan masukan mereka dihargai dan diperhatikan.
4. Memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap pencapaian pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Program penghargaan dapat dirancang untuk merayakan kinerja individu dan tim.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting. Peningkatan fasilitas kerja, seperti ruang istirahat, perlengkapan kerja yang memadai, dan kebersihan lingkungan, dapat berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai.

6.2.2 Bagi Peneliti:

Beberapa saran berikut dapat membantu peneliti dalam mengembangkan pendekatan metodologis, memperluas cakupan studi, serta meningkatkan kontribusi teoritis dan praktis terhadap bidang keilmuan yang digeluti. Berikut adalah beberapa saran yang kami ajukan :

1. Peneliti disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, seperti faktor eksternal dan aspek sosial budaya yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja.
2. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) dalam studi-studi mendatang, sehingga dapat menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik tentang pengaruh dukungan organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan dan produktivitas kerja.

