

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.
4. Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.
5. Kkomitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja PT. GMF AEROASIA di Jakarta.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. GMF Aeroasia di Jakarta, sebagai berikut:

1. Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Program Pengembangan Karyawan

Karena komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara parsial dan dominan terhadap produktivitas kerja, manajemen perlu memperkuat loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan karier, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penciptaan iklim kerja yang adil dan terbuka.

2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman, Aman, dan Produktif

Mengingat lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan aspek fisik dan psikologis tempat kerja. Perhatian terhadap faktor keselamatan, pencahayaan, ventilasi, ergonomi, serta hubungan sosial antarpegawai sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja.

3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan di Seluruh Tingkatan Organisasi

Karena kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas secara parsial, PT. GMF AeroAsia perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan inspiratif. Program pelatihan kepemimpinan, coaching, serta evaluasi kinerja pimpinan dapat membantu membentuk pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan secara efektif.

4. Mengintegrasikan Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan dalam Strategi SDM

Ketiga variabel terbukti berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang bersifat holistik dan terintegrasi, sehingga peningkatan satu aspek tidak berjalan sendiri-sendiri, tetapi saling mendukung untuk mencapai produktivitas optimal.

5. Menjadikan Komitmen Organisasi sebagai Fokus Utama dalam Peningkatan Produktivitas

Karena komitmen organisasi terbukti sebagai variabel paling dominan, maka perusahaan sebaiknya menjadikan penguatan komitmen sebagai prioritas dalam setiap kebijakan internal. Kegiatan seperti internal branding, penguatan budaya kerja, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap loyalitas perlu terus dikembangkan secara konsisten.

