

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Keuangan Dan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero)”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Direktorat Keuangan Dan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang tinggi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, disiplin kerja yang buruk menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk.
2. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Direktorat Keuangan Dan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero). Komunikasi interpersonal yang efektif dan harmonis antar pegawai diyakini memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, komunikasi interpersonal yang buruk memengaruhi kinerja pegawai.
3. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Direktorat Keuangan Dan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai dapat diasumsikan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, jika beban kerja terlalu berat atau tidak proporsional, hal itu akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.
4. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Direktorat Keuangan Dan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero). Pengembangan karir pegawai yang tepat dan terarah diyakini akan

memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, jika pengembangan profesional tidak dipertimbangkan, hal itu akan memengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan temuan, pembahasan, dan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan Direktorat Keuangan Dan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT. TASPEN (Persero) dan juga memberikan saran untuk penelitian selanjutnya. Berikut adalah saran yang dapat peneliti berikan, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan meningkatkan disiplin kerja dengan menetapkan aturan yang jelas, memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin, dan menerapkan sistem pemantauan yang konsisten. Selain itu, pelatihan manajemen waktu juga dapat membantu karyawan menjadi lebih terorganisir dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja dapat meningkat.
 - b. Komunikasi interpersonal yang bisa membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan dengan cara memfasilitasi dan meningkatkan komunikasi terbuka dengan rekan kerja. Apabila komunikasi dengan rekan kerja baik dan terbuka, maka pekerjaan akan diselesaikan dengan lebih baik dan lebih proaktif yang pada akhirnya akan berdampak pula pada kinerja pegawai.
 - c. Mengevaluasi beban kerja secara berkala sangat penting untuk memastikan pembagian pekerjaan yang adil sesuai dengan kemampuan setiap pegawai. Selain itu, jam kerja yang fleksibel dan waktu istirahat yang cukup harus disediakan untuk memastikan karyawan tidak menjadi terlalu lelah yang bisa menyebabkan kinerja pegawai menurun. Kemampuan pegawai juga harus terus ditingkatkan dan dilatih agar kinerja pegawai bisa terus meningkat.
 - d. Pengembangan karir perlu didukung melalui pelatihan, kesempatan promosi yang jelas, dan coaching untuk membantu pegawai mencapai tujuan karir mereka serta meningkatkan kemampuan pegawai. Ketika perusahaan melakukan ini, karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, peneliti berharap agar peneliti lain mengkaji ulang secara baik menggunakan temuan tersebut untuk meninjau secara menyeluruh berbagai isu di perusahaan lain dan menjadi titik acuan dalam menetapkan kebijakan yang berlaku.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian mereka ke variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang jauh lebih baik daripada yang diperoleh oleh peneliti sebelumnya.

