

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membahas kesimpulan dan rekomendasi dalam penelitian ini.

#### 1.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT.INTI (Persero) Bandung untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala divisi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran keterampilan manajerial kepala divisi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung yang diperoleh dari hasil penelitian, didapat bahwa keterampilan manajerial yang terdiri dari dimensi keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia dan keterampilan teknik berada pada **kategori tinggi**. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa kepala divisi pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung memiliki keterampilan manajerial yang tinggi. Akan tetapi, dimensi yang berada pada kategori tertinggi dari keterampilan manajerial adalah dimensi keterampilan konseptual, sedangkan dimensi yang berada pada kategori terendah adalah dimensi keterampilan hubungan manusia. Oleh karena itu, kepala divisi perlu meningkatkan keterampilan hubungan manusia terutama dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya.
2. Gambaran kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa kinerja karyawan yang terdiri dari indikator, (1) Kuantitas kerja

(*Quantity of Work*); (2) Kualitas kerja (*Quality of Work*); (3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*Job knowledge*); (4) Kreativitas (*Creativiness*); (5) Kerjasama (*Cooperation*); (6) Kesadaran (*Dependability*); (7) inisiatif (*Initiative*); dan (8) Kualitas diri (*Personel Quality*) berada pada **kategori sangat tinggi**. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung memiliki kinerja karyawan yang sangat tinggi. Akan tetapi, Indikator dari kinerja karyawan yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator kuantitas kerja (*quantity of work*) dan kualitas kerja (*quality of work*), sedangkan indikator yang berada pada kategori terendah adalah indikator kreativitas (*creativiness*). Oleh karena itu, para karyawan perlu meningkatkan kreativitas kerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa Keterampilan Manajerial Kepala Divisi mempunyai pengaruh yang **positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung. Hal ini berarti semakin tinggi keterampilan manajerial yang dimiliki oleh kepala divisi, maka akan diikuti oleh semakin tingginya tingkat kinerja yang dimiliki karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, kepala divisi harus lebih meningkatkan keterampilan manajerialnya, agar mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

## 1.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap dimensi atau indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada dimensi atau indikator yang memiliki skor terendah di antara dimensi atau indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat keterampilan manajerial pada dimensi keterampilan hubungan manusia memiliki skor terendah. Adapun saran yang diajukan untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan keterampilan hubungan manusia terutama berkaitan dalam hal motivasi, diharapkan perlu adanya perhatian dari seorang manajer kepada para karyawannya yang mampu menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif dan bersifat kekeluargaan untuk mendorong tingkat komunikasi diantara para karyawan, baik itu komunikasi secara formal maupun informal yang pada akhirnya akan menciptakan suasana yang akrab, bertoleransi dan penuh keterbukaan diantara pegawai. Jika perlu Kepala Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat memberikan reward pada karyawan yang berprestasi. Hal ini akan menjadi motivasi untuk berprestasi dan hasil kerja dari para karyawannya juga akan semakin baik. Selain itu, Kepala Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia sekali-sekali perlu mengadakan liburan bersama, diharapkan melalui kegiatan dan komunikasi informal ini akan mampu meningkatkan kedekatan para karyawan baik itu secara personal maupun menyeluruh.

2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan pada indikator kreativitas (*creativiness*) memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari kepala divisi selaku pimpinan agar memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk mengeluarkan pendapat atau gagasannya masing-masing, terutama berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dalam hal ini para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Dengan tingkat kreativitas yang tinggi dari para karyawannya, maka akan memberikan banyak masukan, khususnya untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.
3. Keterampilan manajerial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Kepala Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung hendaknya dapat lebih menguasai keterampilan manajerial, baik keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia maupun keterampilan teknik. Hal ini diperlukan, agar kinerja karyawan dapat terpelihara dengan baik. Dengan kualitas keterampilan manajerial yang baik bisa dijadikan indikator dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

