



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Analisa Pengaruh *Co-workers, Supervision, Operating Condition* dan *Nature of Work* terhadap *Job Performance* Telaah pada PT. Paramount Enterprise International”, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, sebagian besar responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 85 orang atau sebesar 61% dari total responden.
 - b. Bekerja di divisi *Marketing*, yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 40% dari total responden.
 - c. Lama bekerja di perusahaan selama 2 – 3 tahun, yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 41% dari total responden.
 - d. Memiliki jabatan sebagai *staff/officer*, yaitu sebanyak 114 orang atau sebesar 82% dari total responden.
 - e. Memiliki status pendidikan terakhir S1 (Sarjana), yaitu sebanyak 72 orang atau sebesar 52% dari total responden.

2. Nilai *mean* dari semua variabel termasuk dalam kategori cukup baik, yaitu masing-masing sebesar 4.88, 5.03, 4.57, 5.12 dan 5.01 untuk variabel *CW*, *SPV*, *OC*, *NW*, dan *J.Perf*.
3. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, dapat disimpulkan:
 - a. *Operating condition (OC)* mempunyai pengaruh positif terhadap *job performance* dengan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (*one-tailed*) adalah $5.220 > 1.9778$ dan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti *OC* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Performance*.
 - b. *Nature of work (NW)* mempunyai pengaruh positif terhadap *job performance* dengan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (*one-tailed*) adalah $7.687 > 1.9778$ dan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti *nature of work* berpengaruh secara signifikan terhadap *job performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti dapat mengajukan saran bagi perusahaan, diantaranya adalah:

1. Berdasarkan nilai *mean* terendah, perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap *operating condition* pada perusahaan. Menurut Van Saane (2003) dalam Valaei & Jiroudi (2016), *operating conditions (operating procedures)* adalah *workload* (beban kerja) seperti jumlah dokumen ataupun pekerjaan lain terkait organisasi atau perusahaan. Hasil *in-depth interview* kepada sembilan karyawan dari PT. Paramount Enterprise International (PT. PEI) juga menyatakan bahwa beberapa karyawan merasa perusahaan

memberikan beban pekerjaan yang dirasa relatif berlebihan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membangun kembali *operating condition* yang ramah pada karyawan adalah dengan meninjau kembali *job description* serta *key performance indicator* setiap karyawan pada jabatan dan level terkait agar tidak terjadi ambiguitas peran maupun pekerjaan. Dengan hal tersebut diharapkan karyawan dapat lebih terfokus pada pekerjaannya dan dapat meningkatkan efektifitasnya dalam bekerja. Perusahaan juga dapat memberikan *reward* kepada karyawan berupa paket liburan misalnya saat akhir tahun agar karyawan juga merasa bahwa perusahaan mau mengerti apa yang dirasakan karyawannya dan turut mendukung kegiatan *refreshing* untuk karyawannya.

2. Merujuk kepada hasil *in-depth interview* mengenai *nature of work* di PT. PEI, sebanyak delapan dari sembilan karyawan merasa bahwa perusahaan belum dapat membuat karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya dan masih merasa yang dikerjakannya sia-sia karena kurangnya penghargaan dari perusahaan untuk kerja keras para karyawannya. Gulick (2001) dalam Breese, R (2013) mendefinisikan *nature of work* sebagai seluruh sistem yang terdapat di dalam praktik kerja dimana karyawan memiliki proporsi peranan yang sesuai dengan pekerjaan tertentu tergantung dengan tingkat level atau pekerjaan. Beberapa karyawan mengutarakan belum dapat menyukai pekerjaannya dan belum merasa pekerjaannya menyenangkan. Maka dari itu, hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pemerataan sistem penghargaan seperti "*Employee of the Month*" yang sebelumnya hanya ada di divisi *Marketing (Sales)*. Perusahaan dapat memulai

untuk mengembangkan hal ini di divisi dan level lainnya secara merata sehingga semua karyawan merasa bahwa setiap hal yang dikerjakannya untuk perusahaan adalah merupakan hal yang berharga dan patut diapresiasi.

3. Berdasarkan hasil *in-depth interview* terhadap variabel *supervision*, tujuh dari sembilan narasumber menyatakan bahwa hubungan dengan atasan adalah salah satu hal yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Babin and Boles (1996) dalam Valaei & Jiroudi (2016), *supervision* adalah tingkat dukungan atasan yang dapat memengaruhi perfoma karyawan. Karena pada PT. PEI, kebanyakan dari pekerjaan atau laporan yang sudah dikerjakan harus diberikan ataupun disetujui oleh atasan langsung. Maka, hubungan yang kurang baik dengan atasan dapat menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menyikapi masalah tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi khususnya level *Supervisor* keatas dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti *training* maupun seminar yang berkaitan dengan kompetensi dalam pemecahan masalah (*problem solving*) dan kepemimpinan (*leadership*). Para atasan juga harus memiliki *coaching skill*, kesadaran untuk menjadi profesional belajar mengerti siapa saja bawahannya, menjadikan bawahan seperti teman, dan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman.
4. Berdasarkan nilai *mean* terendah setelah variabel OC, dan berdasarkan hasil *in depth interview* dengan karyawan PT.PEI tentang variabel *Coworkers*, para karyawan masih sering merasa memiliki rekan kerja yang kurang kompeten dalam bidangnya yang dapat menyebabkan pertengkaran maupun perselisihan yang dapat memberikan pengaruh negatif kepada kinerja karyawan. Masalah

tersebut sulit diselesaikan dengan baik karena karyawan cenderung menceritakan masalahnya kepada pihak yang salah ataupun justru mendiamkan masalah tersebut karena ingin menghindari konflik. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat mulai mengembangkan dan menerapkan manajemen konflik (proses dimana individu melakukan langkah-langkah untuk mengakhiri suatu perselisihan).

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti dapat mengajukan saran bagi peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya di industri *property* ataupun perusahaan sejenis yang bergerak di bidangnya, melainkan dapat melakukan penelitian di perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di bidang lain, seperti perusahaan-perusahaan *e-commerce* yang saat ini sedang mendominasi pasar.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan usia dan *marital status* pada profil responden. Perbedaan usia dan *marital status* dapat menimbulkan persepsi dan komitmen yang berbeda terhadap perusahaan.
3. Untuk variabel *co-workers* dan *supervision* dalam penelitian ini dinyatakan tidak memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* berdasarkan hasil uji hipotesis. Maka dari itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian lain dengan menyertakan variabel tersebut.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *job performance* yang tidak digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel

work-life balance seperti pada jurnal yang ditulis oleh Johari (2018). Peneliti selanjutnya juga harus memastikan bahwa terdapat fenomena dalam objek yang ingin diteliti dengan variabel yang akan digunakan.