

BAB V

KESIMPULAN, LIMITASI PENELITIAN, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Supervision, Operating Conditions, Co-workers* terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT XYZ” peneliti menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, didapatkan profil responden dalam penelitian ini yaitu :
 - a. Mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 74%.
 - b. Mayoritas responden pada penelitian ini berusia 36 – 45 tahun, yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 41%.
 - c. Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki tingkat Pendidikan S1, yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 52%.
 - d. Mayoritas responden pada penelitian ini level jabatannya adalah Staff, yaitu sebanyak 11 responden atau 41%.
 - e. Mayoritas responden pada penelitian ini bekerja pada departemen *Accounting & Finance*, yaitu sebanyak 11 responden atau 41%.
 - f. Mayoritas responden pada penelitian ini telah bekerja lebih dari 15 tahun, yaitu sebanyak 11 responden atau 41%.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, peneliti dapat menyimpulkan yaitu :
 - a. H1 : *Supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*.
Hipotesis ini dibuktikan melalui uji statistik yang menunjukkan nilai T_{hitung}

- 2.889 lebih besar dari T_{tabel} 2.069. Selain itu juga didukung oleh nilai signifikansi 0.008 yang lebih rendah dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *supervision* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *job performance*.
- b. H2 : *Operating conditions* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Hipotesis ini dibuktikan melalui uji statistik yang menunjukkan nilai T_{hitung} 2.837 lebih besar dari T_{tabel} 2.069. Selain itu juga didukung oleh nilai signifikansi 0.009 yang lebih rendah dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *operating conditions* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *job performance*.
- c. H3 : *Co-workers* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Hipotesis ini dibuktikan melalui uji statistik yang menunjukkan nilai T_{hitung} 1.309 lebih kecil dari T_{tabel} 2.069. Selain itu juga didukung oleh nilai signifikansi 0.203 yang lebih tinggi dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *co-workers* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *job performance*.

5.2. Limitasi Penelitian

Limitasi atau keterbatasan dalam penelitian ini terdapat pada responden penelitian. Peneliti menyadari dalam suatu penelitian memiliki banyak kendala, salah satu faktor yang menjadi kendala dalam penelitian ini adalah responden penelitian. Akibat pandemi *Covid-19* perusahaan harus melakukan pengurangan karyawan. Hal ini mengakibatkan berkurangnya karyawan yang bekerja di perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap berkurangnya sampel penelitian.

Keterbatasan dalam penelitian ini juga terdapat pada pertanyaan di dalam kuesioner. Terdapat kata “dan” di dalam pertanyaan kuesioner, dimana seharusnya kata “dan” tidak dipergunakan di dalam pertanyaan kuesioner. Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner peneliti dapatkan dengan mengacu pada jurnal utama penelitian.

5.3. Saran

5.3.1. Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil *in depth interview*, beberapa karyawan PT XYZ yang bekerja di kantor pusat menyatakan bahwa *supervision* (atasan) kurang bisa berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain atau cenderung tertutup. Hal ini membuat karyawan menjadi tidak nyaman ketika ingin bertanya kepada atasan apabila terdapat masalah atau kendala yang dihadapi. Pada akhirnya karyawan bertanya kepada rekan kerja yang lain, sementara rekan kerja yang lain juga tidak dapat memberi solusi atas masalah atau kendala yang dihadapi. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selaras dengan kendala yang dialami oleh beberapa karyawan, Spector dalam Surajiyo et al., (2020), menjelaskan bahwa karyawan lebih senang bekerja dengan atasan yang memiliki sikap penuh perhatian, mendukung, hangat, dan mau mendengarkan pendapat bawahan, dari pada bekerja dengan atasan yang cuek, kasar, dan hanya memusatkan perhatian kepada pekerjaan. Selain itu terdapat *supervison*

(atasan) yang kurang mengerti kondisi karyawannya, seperti ketika atasan memberi tugas kepada karyawannya namun atasan kurang peduli apakah karyawan tersebut mengerti atau tidak dengan tugas yang diberikan. Hal ini berpengaruh terhadap rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Menanggapi kendala tersebut salah satu tindakan yang dapat diterapkan perusahaan adalah perusahaan dapat memberi kesempatan kepada *supervisor* untuk mengikuti *training* berkaitan dengan kepemimpinan untuk meningkatkan skill berkaitan dengan komunikasi dan empati terhadap bawahannya. Selain itu perusahaan juga dapat memberi kesempatan kepada karyawan untuk menilai atasannya atau memberi *feedback* atas kepemimpinan yang sudah dijalankan selama periode tertentu. Hal ini sebagai acuan untuk atasan mengevaluasi kinerjanya, selain itu dapat digunakan untuk mengetahui hal – hal apa saja yang harus diperbaiki dan ditingkatkan, sehingga kedepannya komunikasi antara atasan dengan bawahan menjadi lebih terbuka dan kinerja semakin meningkat.

2. Berdasarkan hasil *in depth interview* dengan beberapa karyawan PT XYZ yang bekerja di kantor pusat, *operating conditions* atau beban kerja adalah salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan. Diketahui bahwa adanya pengurangan karyawan akibat pandemi *Covid-19* membuat beban kerja menjadi meningkat dan relatif berlebihan. Jika sebelumnya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh dua orang, namun dengan adanya pengurangan karyawan pekerjaan tersebut hanya dikerjakan oleh satu orang. Hal tersebut membuat karyawan merasa kurang efektif dalam bekerja, karena waktu kerja

menjadi lebih singkat sedangkan beban kerja semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan adanya pekerjaan yang tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan dan menimbulkan rasa stres pada karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Janssen (2001) dalam Pindek et al., (2019), yang menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2008), stres yang terjadi dari waktu ke waktu karena beban kerja meningkat mengakibatkan penurunan kinerja. Menanggapi kendala tersebut salah satu tindakan yang dapat diterapkan perusahaan untuk membangun *operating conditions* yang baik bagi karyawan adalah perusahaan harus meninjau kembali *job description* dan menyusun kembali *job description* dari tiap – tiap divisi yang ada di perusahaan, sehingga beban kerja yang ada sesuai dengan kapasitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan karyawan dapat bekerja secara lebih fokus dan efektif. Selain itu perusahaan juga dapat memberi *reward* kepada karyawan apabila karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik secara terus menerus. *Reward* yang diberikan seperti : memberi pujian, makan – makan di restoran, atau memberi voucher hadiah. Hal ini akan membuat karyawan merasa perusahaan mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap karyawannya dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

3. Berdasarkan hasil *in depth interview* dengan beberapa karyawan PT XYZ yang bekerja di kantor pusat, *co-workers* adalah salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan. Diketahui bahwa adanya rekan kerja yang bertanya mengenai suatu hal secara berulang – ulang yang mana hal tersebut mengganggu kinerja karyawan lain, karena harus memberi penjelasan berulang kali sementara mereka juga memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu terdapat rekan kerja yang sulit diajak bekerja sama atau kurang memiliki *team work*, seperti : ketika ada satu ada dua pekerjaan yang belum selesai dan membutuhkan diskusi, rekan kerja tidak mau mendengarkan dengan baik penjelasan yang diberikan, yang menyebabkan adanya perselisihan diantara karyawan. Adanya pengaruh antara *co-workers* terhadap *job performance* diperkuat oleh pendapat Wirawan (2009) dalam Wildan et al., (2021), yang menjelaskan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan membutuhkan dukungan dari rekan kerja, yang mana dukungan tersebut sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menanggapi kendala tersebut salah satu tindakan yang dapat diterapkan perusahaan adalah memberi ruang kepada individu yang berselisih untuk mendiskusikan masalah secara *face to face* dengan tujuan meminimalisir kesalahpahaman yang terjadi. Dengan berdiskusi juga membuat individu - individu yang berselisih dapat saling memahami, sehingga perselisihan dapat terselesaikan dengan baik dan untuk selanjutnya dapat saling menghormati dan menghargai. Hal lain yang juga dapat dilakukan adalah menyampaikan pendapat dan cara pandang secara jelas.

Hal ini dilakukan oleh individu – individu yang berselisih untuk menghindari kesalahpahaman, dan membuat satu sama lain saling memahami apa yang diinginkan. Selain itu perselisihan yang terjadi di tempat kerja dapat ditangani dengan melibatkan pihak ketiga, seperti atasan untuk meleraikan atau memberitahu pihak – pihak yang berselisih agar dapat mengakui kesalahan, mengevaluasi diri, dan berdamai, sehingga perselisihan yang terjadi tidak terulang kembali dan membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3.2. Saran untuk Penelitian Berikutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan sejumlah saran untuk penelitian berikutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti berikutnya dapat memperdalam variabel lain yang mempengaruhi *job performance* yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel *emotional intelligence* dan variabel *job satisfaction* (Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E. S., dan Utami, H. N., 2020), namun penambahan variabel harus sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan.
2. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan objek penelitian, tidak hanya perusahaan yang berada pada industri manufaktur, namun juga dapat melakukan penelitian di perusahaan - perusahaan lain, seperti perusahaan yang berada pada industri bisnis online atau *e-commerce* yang sedang *trend* saat ini.

3. Peneliti berikutnya dapat mengaplikasikan kerangka penelitian ini dalam penelitian lain, seperti melakukan penelitian terhadap karyawan di industri lain. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif dan pemahaman yang menarik dan berbeda dari sisi yang lain.
4. Peneliti berikutnya dapat menambahkan usia dan status marital pada profil responden. Karena dengan adanya perbedaan usia dan status marital dapat menimbulkan persepsi yang berbeda terhadap perusahaan dan rekan kerja di perusahaan.