

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Saat ini perkembangan industri jasa pengiriman barang mengalami peningkatan yang cukup pesat. Era globalisasi menuntut manusia untuk memiliki mobilitas yang tinggi. Sejak diberlakukannya pasar bebas di Indonesia, membuka arus perdagangan barang atau jasa menjadi tidak terbatas. Kebutuhan akan jasa pengiriman barang semakin meningkat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manurung, 2019).

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan lalu lintas berita, uang, barang yang memiliki jaringan pelayanan terbesar dan tersebar di seluruh pelosok tanah air. Perusahaan ini selain melayani jasa-jasa pos, tapi melayani pada bidang keuangan yang meliputi fasilitas transfer uang, fasilitas pembayaran listrik, air, dan telepon. Semakin maraknya bidang usaha yang sama dalam pengiriman surat-surat, dokumen serta paket-paket yang berasal dari pihak swasta membuat perusahaan Pos Indonesia harus mengikuti dan mempunyai strategi agar tidak kalah bersaing dengan kompetitornya (posindonesia.co.id, 2021).

Manajemen sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan melalui orang lain. Menyelesaikan sesuatu melalui orang lain dan sumber daya lain, menunjukkan kepemimpinan dan pengarahan sebagai hal yang dilakukan oleh pemimpin atau manajer (Richard L. Daft dalam Yoyo Sudaryo *et al.*, 2018). Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Jadi, manusia merupakan faktor *strategies* dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan (Yoyo Sudaryo *et al.*, 2018)

Berdasarkan dari hasil *in-depth interview* yang dilakukan peneliti dalam menemukan fenomena, bahwa terdapat hubungan *leadership style*, *motivation*, dan *discipline* terhadap *employee performance* telaah pada responden di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Karawang. Dan dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dimana variabel *leadership style* dan *discipline* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*. Sedangkan, variabel *motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan IBM SPSS versi 24, dari hasil penelitian uji multikolonieritas adalah bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas. Dan dapat dijelaskan bahwa penelitian model regresi ini telah memenuhi asumsi normal karena, data yang telah disesuaikan dengan ketentuan pada grafik histogram dan grafik *scatter plot* data yang menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonalnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Leadership Style*, *Motivation*, dan *Discipline* Terhadap *Employee Performance* Telaah Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Karawang”, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Berstatus karyawan tetap sebanyak 120 orang atau sebesar 89%.
 - b. Berjenis kelamin pria dengan status karyawan tetap sebanyak 86 orang atau sebesar 64%.
 - c. Rentang usia kategori orang tua sekitar 41-56 tahun dengan status karyawan tetap sebanyak 65 orang atau sebesar 48%.

- d. Pendidikan terakhir SMA/SLTA dengan status karyawan tetap sebanyak 79 orang atau sebesar 59%.
- e. Lama bekerja 1-15 tahun dengan status karyawan tetap sebanyak 62 orang atau sebesar 46%.
- f. Level karyawan *staff* dengan status karyawan tetap sebanyak 108 orang atau sebesar 80%.
- g. Departemen atau divisi antaran dengan status karyawan tetap sebanyak 36 orang atau sebesar 30%.

2. Berdasarkan hasil hipotesis

H1 : *Leadership style* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan $> 0,05$ yaitu sebesar 0,728 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,348 < 1,65639$ yang menyatakan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, yaitu bahwa hipotesis *leadership style* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* terbukti.

H2 : *Motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,005 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,838 > 1,65639$ yang menyatakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yaitu bahwa hipotesis *motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti.

H3 : *Discipline* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan $> 0,05$ yaitu sebesar 0,162 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,407 < 1,65639$ yang menyatakan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, yaitu bahwa hipotesis *discipline* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* terbukti.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Hasil penelitian pada variabel *leadership style* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah LS4 dengan nilai 3,696. Pada indikator ini karyawan menyatakan bahwa mereka merasa pimpinan mau ikut berpartisipasi bersama bawahan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyarankan kepada departemen Keuangan untuk menerapkan *transformational leadership*. Menurut Satriyo (2016), salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional yang digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.
2. Hasil dari penelitian variabel *motivation* yang memiliki nilai *mean* rendah adalah MT4 dengan nilai 3,763. Pada indikator ini karyawan merasa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyarankan kepada departemen Pelayanan untuk lebih meningkatkan motivasi seperti menurut Anindita (2021) dengan memelihara hubungan sosial antara perusahaan dan karyawan dengan komunikasi, dan mengapresiasi pekerjaan karyawan bisa berupa bonus tahunan, insentif bulanan, maupun kenaikan jabatan jika memang kinerjanya sangat bagus. Hal-hal diatas

dapat mendorong motivasi karyawan karena, tindakan yang karyawan lakukan untuk perusahaan sangat besar sehingga, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan *job desc* karena, hal itu tentu berpengaruh dengan motivasi karyawan itu sendiri. Dengan pekerjaan yang memang sudah sesuai, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan tepat dan cepat serta efektif dan efisien. Sehingga, karyawan dapat melanjutkan untuk mengerjakan pekerjaan lainnya dan dapat pulang tepat waktu. Hal inilah yang membuat karyawan senang dan merasa nyaman bukan dari sisi pekerjaannya saja namun, dari tempat mereka bekerja yaitu PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Karawang. Dan, peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk mengkaji perilaku serta kontribusi prestasi kerja dalam organisasi. Selain untuk memperbaiki kinerja karyawan, kegiatan penilaian kinerja ini bertujuan untuk memotivasi karyawan atas hasil kinerja yang telah dicapai. Sehingga, penilaian kinerja ini dapat mendorong karyawan untuk meraih capaian kinerja yang terbaik.

3. Hasil dari penelitian variabel *discipline* yang memiliki nilai *mean* rendah adalah DC4 dengan nilai 3,733. Pada indikator ini karyawan selalu menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh. Dengan uraian diatas, peneliti menyarankan kepada departemen Pelayanan, Antaran dan Penjualan untuk lebih meningkatkan disiplin seperti menurut Nova Syafrina (2017), yaitu dengan keteladanan pimpinan yang jujur dan adil, memberikan tugas sesuai kemampuan kepada karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya, membalas jasa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk gaji dan kesejahteraan, hubungan kemanusiaan sesama karyawan agar menciptakan kedisiplinan yang baik, dan sanksi hukum untuk memelihara kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan yang ada. Perusahaan perlu

menambah peraturan yang cukup ketat mengenai jam kedatangan dan absensi dari para karyawannya. Jam datang karyawan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan dengan toleransi beberapa menit bagi karyawan yang memang memiliki kendala dalam perjalanan menuju kantor. Hal ini baik untuk menambah disiplin karyawan juga yang dapat membuat pekerjaan tidak menumpuk dan karyawan bisa pulang tepat waktu. Bagi karyawan yang masih sering datang terlambat seharusnya, dikenakan sanksi seperti surat teguran atau surat peringatan bilamana memang sudah sering terjadi dan berulang dapat dikenakan hukuman lebih lanjut.

4. Hasil dari penelitian variabel *employee performance* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah EP4 dengan nilai 3,741. Pada indikator ini karyawan mampu menyelesaikan masalah dari pekerjaan mereka. Perusahaan lebih diharapkan untuk lebih mensosialisasikan *standard operational procedure* (SOP) kepada seluruh karyawan khususnya kepada para atasan. Sehingga, dengan adanya sosialisasi mengenai SOP ini, seluruh karyawan paham bagaimana SOP yang berlaku di perusahaan ini dan cara menjalankannya. Dengan begitu, maka seluruh karyawan akan merasa pekerjaan yang mereka kerjakan memang sudah sesuai dengan standar dari PT. Pos Indonesia dan masuk dalam penilaian kinerja yang berguna untuk membantu karir dari masing-masing karyawan juga dari atasan itu sendiri.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda yang bergerak di sektor pertambangan, perbankan, dan retail.

2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lain yang berhubungan dengan *employee performance* agar penelitian mengenai kinerja karyawan lebih beragam. Contoh variabel independen lain yang dapat mempengaruhi *employee performance*, yaitu *job satisfaction* dalam jurnal Changriawan (2017), dan variabel kompensasi dalam jurnal Jufrizen (2017).