

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di masa pandemi Covid 19 pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di DKI Jakarta yaitu Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000.
2. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di masa pandemi Covid 19 pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di DKI Jakarta yaitu Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di masa pandemi Covid 19 pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di DKI Jakarta yaitu Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000.
4. Keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di masa pandemi Covid 19 pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di DKI Jakarta yaitu Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di masa pandemi Covid 19 pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di DKI Jakarta yaitu Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000.
6. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di masa pandemi Covid 19 pada Perusahaan Jasa

Pengiriman Barang di DKI Jakarta yaitu Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000.

7. Motivasi kerja memediasi pengaruh keterampilan pegawai terhadap produktivitas kerja di masa pandemi Covid 19 pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di DKI Jakarta yaitu Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000.

5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian di atas, maka implikasi beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja, indikator mengenai “Mengenakan seragam yang rapi sesuai dengan aturan” mendapatkan nilai tertinggi yaitu 4,21 yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini berimplikasi pada penampilan diri pegawai untuk dapat membangun citra profesional atau profesional image dan dikaitkan dengan kualitas pekerjaan. Pegawai yang memiliki penampilan rapi dinilai lebih mampu mengerjakan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi. Mengenakan seragam yang rapi dapat memberikan manfaat bagi pegawai seperti meningkatkan kepercayaan diri, membuat diri merasa nyaman, dianggap lebih kompeten serta memberikan kesan yang baik.
2. Pada variabel keterampilan pegawai, indikator mengenai “Merasa bahwa pekerjaan ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki” mendapatkan nilai tertinggi yaitu 4,26 yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini berimplikasi bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai

merupakan pekerjaan yang menjadi kompetensinya. Bekerja sesuai latar keahlian yang dimiliki memang menjadi idaman semua pegawai. Hal ini akan memberikan manfaat seperti lebih fokus pada bidang pekerjaan yang dijalani, lebih bisa menikmati proses kerja, lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan, dapat memanfaatkan ilmu yang dimiliki dengan baik, peluang memiliki karir yang cemerlang, serta lebih konsisten dalam melakukan pekerjaan.

3. Pada variabel motivasi kerja, indikator mengenai “Ketakutan akan gagal menjadi pegawai di perusahaan ini” mendapatkan nilai tertinggi yaitu 4,28 yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini berimplikasi pada dampak terhadap kinerja dan kepercayaan diri seseorang dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mengatasi rasa takut gagal agar dapat mencapai kesuksesan dalam karir. Hal tersebut haruslah diatasi dengan beberapa cara seperti melakukan refleksi diri dengan tujuan untuk bisa mencari cara agar mampu mengantisipasi kegagalan yang mungkin terjadi, membuat perencanaan yang baik, serta berupaya meminimalisir risiko.
4. Pada variabel produktivitas kerja, indikator mengenai “Bekerja dengan efisien” mendapatkan nilai tertinggi yaitu 4,07 yang berada pada kategori baik. Hal ini berimplikasi pada metode kerja pegawai dalam menyelesaikan kerja dengan upaya yang lebih kecil, namun tetap memperoleh hasil maksimal. Dalam pelaksanaannya, efisiensi kerja akan membuat pegawai menghemat atau mengurangi penggunaan sumber daya, baik itu biaya, tenaga kerja, ataupun waktu. Pegawai yang bekerja dengan efisien

memberikan manfaat seperti meningkatnya produktivitas pegawai, mengurangi tingkat kesalahan, serta menghemat pengeluaran perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencangkup pada satu cabang perusahaan yaitu Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000 yang ruang lingkupnya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu; disiplin kerja dan keterampilan pegawai, serta satu variabel moderasi yaitu motivasi kerja. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.
3. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara, interview maupun data sekunder lain seperti produktivitas kerja menurut penilaian perusahaan.

5.4 Saran

5.4.1 Saran-Saran Untuk Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000

Dari hasil penelitian di atas, maka peneliti merekomendasikan saran bahwa sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja, indikator mengenai “Tidak berangkat kerja jika ada keperluan secara mendadak” mendapatkan nilai terendah yaitu 2,90 yang berada pada kategori kurang baik. Disarankan agar kantor pos KCU Jakarta Premier 13000 untuk mengantisipasi hal ini agar tidak terjadi kekosongan pegawai dan menyebabkan kegiatan operasional kantor pos dapat terhambat. Masalah kehadiran karyawan harus dikelola secara cermat. Tidak hadirnya karyawan menjadi hal yang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas di perusahaan. Sesekali karyawan izin untuk suatu keperluan memang wajar, misalnya sakit. Tapi jika karyawan sering izin, tentu akan menjadi suatu masalah. Tidak hadirnya karyawan dalam waktu yang lama atau intensitas yang sering, itu tidak bisa dibiarkan. Kantor pos dapat mencoba solusi seperti melakukan teguran langsung, menjelaskan aturan perusahaan, bonus untuk kehadiran penuh, dan solusi-solusi lainnya.
2. Pada variabel keterampilan pegawai, indikator mengenai “Belum mampu menguasai peralatan kerja berbasis teknologi” mendapatkan nilai terendah yaitu 3,61 yang berada pada kategori baik. Disarankan agar kantor pos KCU Jakarta Premier 13000 agar memperhatikan hal ini agar keterampilan pegawai meningkat. Penguasaan teknologi para pegawai akan memberikan manfaat seperti mengubah proses manual menjadi otomatis, sehingga dapat

mengurangi biaya untuk tenaga kerja, biaya untuk kertas, alat tulis, dan lain sebagainya, waktu yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas pekerjaan menjadi lebih cepat dengan adanya teknologi, pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, karena dengan teknologi maka data yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan cepat. Hal tersebut tentu saja akan menjadikan perusahaan lebih kompetitif.

3. Pada variabel motivasi kerja, indikator mengenai “Percaya dengan pengembangan karir di perusahaan” mendapatkan nilai terendah yaitu 3,53 yang berada pada kategori baik. Disarankan agar kantor pos KCU Jakarta Premier 13000 secara aktual memberikan program pengembangan karir yang jelas bagi pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pelatihan, *mentoring*, *coaching*, dan tugas-tugas khusus di tempat kerja, dimana dengan cara tersebut dapat terpilih pegawai yang memang layak. Penting bagi kantor pos untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier pegawai untuk mencapai manfaat yang diinginkan. Dengan mengimplementasikan manfaat pengembangan karier bagi perusahaan maka suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan bisnis mereka.
4. Pada variabel produktivitas kerja, indikator mengenai “Menyerah dengan kendala yang dihadapi” mendapatkan nilai terendah yaitu 2,79 yang berada pada kategori kurang baik. Disarankan agar kantor pos KCU Jakarta Premier 13000 untuk memperhatikan hal ini agar kedepan pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang rendah biasanya akan bersifat cepat menyerah. Pekerjaan yang menurut kebanyakan pegawai mampu diselesaikan, menurutnya akan dipandang sebagai beban dan tidak bisa diselesaikan. Apalagi ia adalah tipe pegawai yang kurang berminat untuk belajar atau tidak tertarik dengan hal-hal baru. Maka kondisi tersebut akan semakin menurunkan tingkat efikasi diri. Perlu penanganan khusus bagi pegawai dengan tipe tingkat efikasi diri yang rendah. Meskipun keberadaan mereka tampak tidak menimbulkan masalah bagi organisasi, namun sebenarnya rendahnya tingkat efikasi diri pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja organisasi

5.4.2 Saran-Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan dan dapat dilakukan pengembangan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000. Penelitian dapat dikembangkan dengan meneliti kantor pos cabang lain.
2. Penelitian hanya melibatkan variabel disiplin kerja, keterampilan pegawai, dan motivasi kerja yang diteliti pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dimana pengaruh variabel tersebut hanya sebesar 23,9% sedangkan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Pengembangan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menguji variabel-variabel lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja

seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, pendidikan, kompensasi, pelatihan, promosi jabatan, dan variabel-variabel lainnya untuk memperkaya penelitian.