

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang sudah terlaksana dan pembahasan terkait dampak kecerdasan adversitas serta literasi digital bagi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: studi pada perguruan tinggi negeri.

1. Kecerdasan Adversitas berpengaruh bagi kinerja karyawan dalam perguruan tinggi negeri. Tambah baik kecerdasan adversitas karyawan, maka tambah baik kinerjanya.
2. Literasi Digital berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perguruan tinggi negeri. Tambah baik literasi digital pada karyawan maka tambah tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Kecerdasan Adversitas berpengaruh bagi kepuasan kerja pada perguruan tinggi negeri. Tambah tinggi kecerdasan adversitas yang dimiliki karyawan, maka tambah tinggi kepuasan kerja karyawan
4. Literasi Digital tidak berdampak bagi kinerja karyawan pada perguruan tinggi negeri. Tambah tinggi literasi digital yang dimiliki karyawan maka, tambah rendah kinerja karyawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perguruan tinggi negeri. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.
6. Pada perguruan tinggi negeri, Adversity Intelligence tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang diukur dengan Kepuasan Kerja. Kinerja karyawan dan kebahagiaan dalam pekerjaan sama-sama dipengaruhi oleh adversity Intelligence yang dimiliki seseorang.
7. Literasi Digital berpengaruh bagi kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada perguruan tinggi negeri. Semakin tinggi literasi digital pada karyawan, maka kinerja karyawan semakin rendah yang berdampak pada kepuasan kerja.

5.2 Implikasi

Implikasi yang bisa diawasi oleh perguruan tinggi negeri guna mengoptimalkan kualitas pegawainya adalah seperti berikut:

a) Untuk Instansi

Kecerdasan Adversitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perguruan tinggi negeri. Berdasarkan hasil penelitian, indikator pernyataan yang mempunyai nilai rata-tara tertinggi pada kecerdasan adversitas adalah “Saya bertanggung jawab terhadap keputusan yang sudah saya ambil” hal ini dapat diartikan karyawan sanggup bertanggung jawab pada keputusan yang diambil. dan indikator pernyataan nilai rata-tara tertinggi pada kinerja karyawan adalah “Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapat hasil maksimal” hal ini dapat di artikan karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Literasi Digital berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perguruan tinggi negeri. Dari hasil penelitian, indikator pernyataan yang bernilai rata-tara tertinggi pada Literasi Digital adalah “Saya mampu menggunakan mesin pencari seperti Google, yahoo, dll” hal ini dapat diartikan karyawan mampu mengoprasikan pencarian di internet dengan baik., dan indikator pernyataan nilai rata-tara tertinggi pada kepuasan kerja “Besaran skala penggajian yang saya terima tidak sesuai beban kerja” hal ini dapat diartikan beban kerja yang diterima lebih besar daripada gaji.

Kecerdasan Adversitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perguruan tinggi negeri. Dari hasil penelitian, indikator pernyataan yang bernilai rata-tara tertinggi pada kecerdasan adversitas adalah “Saya bertanggung jawab terhadap keputusan yang sudah saya ambil” hal ini dapat diartikan karyawan sanggup bertanggung jawab pada keputusan yang diambil. dan indikator pernyataan nilai rata-tara tertinggi pada kepuasan kerja “Besaran skala penggajian yang saya terima tidak sesuai beban kerja” hal ini dapat diartikan beban kerja yang diterima lebih besar daripada gaji.

Literasi Digital tidak berdampak bagi kinerja karyawan pada perguruan tinggi negeri. Dari hasil penelitian, indikator pernyataan yang mempunyai nilai rata-tara tertinggi pada Literasi Digital adalah “Saya mampu menggunakan mesin pencari seperti (Google, yahoo, dll)” hal ini dapat diartikan karyawan mampu mengoprasikan pencarian di internet dengan baik., dan indikator pernyataan nilai rata-tara tertinggi pada kinerja karyawan adalah “Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapat hasil maksimal” hal ini dapat di artikan karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja berdampak positif bagi kinerja karyawan pada perguruan tinggi negeri. Tambah tinggi kepuasan kerja karyawan, maka tambah baik kinerja karyawan. Bagi hasil penelitian, indikator pernyataan yang bernilai rata-tara tertinggi pada pada

kepuasan kerja “Besaran skala penggajian yang saya terima tidak sesuai beban kerja” hal ini bisa diartikan beban kerja yang diterima lebih besar daripada gaji. dan indikator pernyataan nilai rata-tara tertinggi pada kinerja karyawan adalah “Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapat hasil maksimal” hal ini dapat di artikan karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kecerdasan Adversitas tidak berdampak bagi Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja pada perguruan tinggi negeri. Kecerdasan adversitas yang baik tidak akan menambah kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja. Dari hasil penelitian, indikator pernyataan yang bernilai rata-tara tertinggi pada kecerdasan adversitas, kinerja karyawan dan kepuasan kerja membuktikan kebanyakan responden sangat setuju, setuju dan netral pada ketiga variabel tersebut dengan nilai rata-rata tertinggi jawaban responden 4.42 variabel kecerdasan adversitas, 4.23 variabel kinerja karyawan, dan 3.98 pada variabel kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini memiliki persepsi bahwa tanggung jawab terhadap pengambilan keputusan karyawan harus di selesaikan dengan serius guna meraih hasil yang optimal.

Literasi Digital berdampak bagi kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada perguruan tinggi negeri. Literasi digital yang baik meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja. Dari hasil penelitian, indikator pernyataan yang bernilai rata-tara tertinggi pada literasi digital, kinerja karyawan dan kepuasan kerja membuktikan kebanyakan responden sangat setuju dan setuju pada ketiga variabel tersebut dengan nilai rata-rata tertinggi jawaban responden 4.55 variabel literasi digital, 4.23 variabel kinerja karyawan dan 3.98 pada variabel kepuasan kerja. Responden memiliki persepsi bahwa memakai digitalisasi mempermudah dan mempercepat pekerjaan dan lebih cepat sehingga dapat memaksimalkan hasil pekerjaan.

b) Untuk kalangan akademisi

Dengan mengetahui adanya pengaruh adversity Intelligence serta Digital Literacy bagi Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dalam suatu organisasi, maka variabel-variabel tersebut mempunyai dampak, sehingga penelitian ini mampu menjadi literatur serta referensi teori bagi para peneliti kedepannya.

5.3 Saran

Saran yang diajukan dari hasil penelitian untuk perguruan tinggi negeri yakni seperti berikut:

Dari hasil penelitian, indikator dengan nilai terendah pada variabel kecerdasan adversitas rata-rata terendah dengan nilai 4.17 terdapat pada pernyataan (X1.1) dengan indikator pernyataan “Saya mampu mengontrol diri ketika ada kesulitan” Artinya menunjukkan bahwa karyawan masih belum mampu mengontrol diri dalam menyelesaikan kesulitannya dan membutuhkan bantuan dari yang lain. Jika karyawan tidak dapat mengontrol dirinya dalam bekerja, maka akan berdampak pada kinerja.

Dari hasil penelitian, indikator dengan nilai terendah pada variabel Literasi Digital rata-rata terendah dengan nilai 4.32 terdapat pada pernyataan (X2.14) dengan indikator pernyataan yaitu “Saya mampu membuat pesan tertulis di media digital” artinya menunjukkan bahwa karyawan masih ada yang belum sanggup menulis pesan di media digital. Jika karyawan banyak yang belum bisa menggunakan teknologi dan belum mampu membuat pesan tertulis, maka perlunya pelatihan tersendiri untuk meningkatkan penggunaan media digital.

Dari hasil penelitian, indikator dengan nilai terendah pada variabel kepuasan kerja rata-rata terendah dengan nilai 3.72 ada pada pernyataan (Z8) dengan indikator pernyataan yaitu “Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup” Artinya gaji yang didapatkan dari bentuk kepuasan kerja belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Jika karyawan mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan porsi pekerjaannya maka akan berdampak pada suatu pekerjaan. Oleh karena itu perlunya sosialisasi mengenai pemberian gaji dengan porsi kerjanya.

Dari hasil penelitian, indikator dengan nilai terendah pada variabel kinerja karyawan rata-rata terendah dengan nilai 4.02 terdapat pada pernyataan (Y9) dengan indikator pernyataan yaitu “Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan” artinya menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum menuntaskan pekerjaan tepat waktu. Maka diperlukan pengawasan yang lebih baik lagi agar karyawan bisa bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan dan bisa di selesaikan tepat waktu.