

BAB IV PENUTUP

Pada Bab IV akan memberikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan agar dapat memberikan manfaat bagi fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur, pembaca, dan penelitian selanjutnya.

4.1. Kesimpulan

Hasil penelitian kinerja pekerja yang berfokus pada fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur yang dilakukan pada 100 responden. Pekerja yang menjadi responden penelitian ini merupakan pekerja tetap. Berikut ini kesimpulan yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Berdasarkan kategorisasi variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi yang terdiri dari tujuh indikator lima di antaranya yaitu tujuan dan kemampuan, teladan dari pimpinan, keadilan, dan hubungan kemanusiaan berada pada rekapitulasi jawaban responden tinggi. Namun, terdapat dua indikator berada pada rekapitulasi jawaban cukup tinggi yaitu indikator sanksi dan ketegasan. Selain itu, terdapat 12% pada kategori cukup tinggi yang menandakan masih ada pekerja yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi. Terdapat 1 item pertanyaan yang menjawab kategori tidak sesuai yaitu X1.11 yang menandakan bahwa menurut pekerja, sanksi yang diberikan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Berdasarkan kategorisasi variabel kompetensi berada pada kategori sangat tinggi yang terdiri dari lima indikator yaitu motif, sifat, konsep diri,

pengetahuan, dan keterampilan berada pada rekapitulasi jawaban responden tinggi. Namun, terdapat 3% pada kategori cukup tinggi yang menandakan bahwa adanya pekerja yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

3. Berdasarkan kategorisasi variabel komitmen organisasi berada pada kategori sangat tinggi yang terdiri dari tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan juga berada pada rekapitulasi jawaban tinggi. Namun, terdapat kategori 2% cukup tinggi yang menunjukkan bahwa pekerja belum cukup memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan.
4. Berdasarkan kategorisasi variabel kinerja berada pada kategori sangat tinggi terdiri dari tujuh indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, inisiatif, ketelitian, kejujuran dan kreativitas berada pada rekapitulasi jawaban responden tinggi. Namun, masih terdapat kategori 4% cukup tinggi yang menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja yang belum cukup memiliki kinerja yang sesuai dengan perusahaan.
5. Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 dapat disimpulkan bahwa “Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pekerja” **ditolak**.
6. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pekerja pada fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 dapat

disimpulkan bahwa “Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pekerja” **diterima.**

7. Hipotesis 3 menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasi pada fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 dapat disimpulkan bahwa “Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi” **diterima.**
8. Hipotesis 4 menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasi pada fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 dapat disimpulkan bahwa “Kompetensi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi” **diterima.**
9. Hipotesis 5 menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pekerja pada fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis 5 dapat disimpulkan bahwa “Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pekerja” **diterima.**
10. Hipotesis 6 menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh mediasi penuh antara variabel disiplin kerja yang berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja pekerja pada fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis 6 dapat disimpulkan bahwa “Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pekerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” **diterima.**

11. Hipotesis 7 menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh mediasi parsial antara variabel kompetensi yang berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja pekerja pada fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis 7 dapat disimpulkan bahwa “Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pekerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” **diterima**.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat menjadi masukan atau sekedar informasi yang bermanfaat bagi fungsi *Production & Project* PT Pertamina Hulu Kalimantan Timur sebagai berikut:

1. Saran yang dapat diberikan dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja masih terdapat dua indikator yang perlu ditingkatkan yaitu dari variabel disiplin kerja indikator ketegasan, dan sanksi yang belum mencapai kategori tinggi. Pemberian sanksi lebih di tegaskan dan berlaku bagi seluruh pekerja tanpa memandang pangkat maupun golongan sehingga benar-benar memberi efek jera. Masa berlaku peringatan verbal dan SP ditingkatkan lebih cepat misal 3 bulan lebih awal dari pada ketentuan sebelumnya. Pekerja yang berada dalam masa percobaan apabila dalam kurun waktu tersebut kembali melakukan pelanggaran maka sanksi meningkat. Ketegasan secara tidak langsung meningkat dengan melakukan pemberlakuan masa sanksi. Berlaku adil sangat diperlukan karena akan memicu suasana lingkungan yang kondusif. Meningkatkan keadilan dengan

hal-hal sederhana membuat pekerja merasa di hargai dan meningkatkan disiplin kerja. Peningkatan masa sanksi tidak hanya berlaku untuk bawahan tetapi juga atasan dengan begitu tindakan adil dapat terlaksana.

2. Pihak perusahaan dapat mengembangkan kompetensi pekerja dengan mengadakan atau menambah pelatihan sesuai dengan posisi dan tugas sesuai posisi pekerja sehingga cenderung membuat pekerja lebih giat dan keras bekerja. Peran komitmen organisasi sebagai mediasi parsial dan penuh juga harus diperhatikan dengan melakukan evaluasi kinerja secara adil dan transparan, dan membebaskan pekerja untuk melakukan pengembangan karier sehingga selain kompetensi, komitmen organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.
3. Penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak pekerja secara bertahap dengan melakukan gabungan beberapa tim atau fungsi-fungsi lainnya. Melakukan penelitian secara langsung agar dapat berinteraksi dan menambah relasi. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan atau menambahkan atau mengganti variabel baru dan melakukan perbandingan pada sektor industri lain.