

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam studi berjudul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Koordinasi sebagai Variabel Intervening,” kesimpulan berikut dapat dirumuskan:

1. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa daftar tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan belum tentu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung dalam konteks perusahaan ini.
2. Spesifikasi pekerjaan (X2) tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Dalam konteks studi ini, meskipun beberapa karyawan menduduki posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, sebagian besar bersedia menjadi mentor bagi karyawan baru, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif di posisi masing-masing.
3. Koordinasi (Z) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Kemudian dapat disimpulkan bahwa peningkatan koordinasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Koordinasi berperan sebagai komponen kritis dalam menyelaraskan upaya individu atau unit yang tugasnya saling bergantung, sehingga memainkan peran kunci dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif.
4. Deskripsi pekerjaan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap koordinasi (Z) di PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Kemudian dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan yang jelas dan

terdefinisi dengan baik berkontribusi pada peningkatan koordinasi di antara karyawan dalam organisasi.

5. Spesifikasi pekerjaan (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan koordinasi di PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Kemudian dapat disimpulkan bahwa spesifikasi pekerjaan yang lebih jelas dan sesuai dapat meningkatkan koordinasi di antara karyawan dalam organisasi.
6. Koordinasi (Z) tidak memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap hubungan antara deskripsi pekerjaan (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Kemudian dapat disimpulkan bahwa koordinasi tidak memediasi pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
7. Koordinasi berperan signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara spesifikasi pekerjaan dan kinerja karyawan di PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi. Hal ini didukung oleh hasil analisis SmartPLS 3.0, dapat disimpulkan bahwa koordinasi memainkan peran sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan saja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan kecuali disertai dengan koordinasi yang efektif di dalam konteks penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan dari temuan penelitian di atas, penulis mengusulkan rekomendasi-rekomendasi berikut ini:

1. Untuk PT. Mahakarya Advertising Jaya Abadi, disarankan agar perusahaan meningkatkan kejelasan dalam menyampaikan target kerja kepada karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat memahami harapan perusahaan dengan lebih baik dan bekerja secara lebih terarah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif ditemukan bahwa kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan merupakan indikator dengan nilai terendah pada variabel spesifikasi pekerjaan, disarankan agar

perusahaan lebih memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan latar belakang pendidikan mereka. Penyesuaian ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan karyawan, serta mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan program pelatihan atau pengembangan kompetensi untuk menjembatani kesenjangan antara pendidikan dan tanggung jawab yang diemban.

3. Berdasarkan temuan bahwa indikator "perusahaan memberikan pelatihan kepada para karyawan" memiliki nilai terendah pada variabel koordinasi, disarankan agar perusahaan lebih konsisten dan terstruktur dalam menyelenggarakan program pelatihan. Pelatihan yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan kompetensi karyawan, serta dilakukan secara berkala. Dengan meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan, karyawan akan lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.
4. Peneliti di masa depan mungkin mempertimbangkan untuk mengeksplorasi variabel mediasi alternatif yang dapat lebih efektif menangkap hubungan antara deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan kinerja karyawan. Mengganti variabel mediasi saat ini dengan konstruk yang lebih berdampak dapat menghasilkan wawasan yang lebih mendalam dan meningkatkan daya penjas model penelitian.