

.BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut temuan hasil analisis dan pembahasan temuan pada bab sebelumnya:

a) Analisis Deskriptif Variabel:

- Kualitas Kerja Karyawan: Dari hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa kualitas kerja karyawan di Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT berada pada tingkat 82,72% atau dalam kategori baik.
- Fleksibilitas Kerja: Fleksibilitas kerja dinilai dengan skor 76,59%, juga dalam kategori baik menurut persepsi responden.
- Peningkatan Kompetensi (dalam bidang Teknologi): Peningkatan kompetensi teknologi memperoleh skor 69,57%, juga dalam kategori baik berdasarkan penilaian responden.

b) Hasil Uji t:

- Tidak ada korelasi antara kompetensi yang lebih tinggi (di bidang teknologi) dan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi di antara personel di Palang Merah Indonesia (PMI) Pusat di Provinsi NTT. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh peningkatan kemahiran teknis.

c) Hasil Uji F:

- Hasil uji F menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan peningkatan kompetensi (dalam bidang teknologi) berdampak besar pada kualitas kerja karyawan di Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT secara simultan. Dalam hal ini, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

d) Uji Koefisien Determinasi:

- Variabel Peningkatan Kompetensi (dalam bidang Teknologi) dan Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh atau kontribusi sebesar 26,6% terhadap variabel Kualitas Kerja Karyawan di Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT. Faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini dapat menjelaskan sisanya sebesar 72,4%.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan kompetensi teknologi mempunyai dampak minimal terhadap kualitas kerja karyawan, fleksibilitas kerja dan peningkatan kompetensi teknologi secara bersama-sama mempunyai dampak yang besar. Dalam situasi ini, fleksibilitas kerja tampaknya menjadi aspek yang lebih penting dalam meningkatkan produktivitas staf di Kantor Pusat PMI (Palang Merah Indonesia) di Provinsi NTT.

5.2 Saran

Saran-saran berikut didasarkan pada temuan penelitian:

- a. Bagi Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT:
 - 1) Meningkatkan Kompetensi Teknologi: Diperlukan upaya untuk meningkatkan kompetensi teknologi di kalangan karyawan di Markas

PMI Provinsi NTT. Ini bisa melibatkan pelatihan, *workshop*, atau program pembelajaran yang mendalam tentang perkembangan teknologi terkini. Hal ini akan membantu karyawan untuk lebih baik dalam menghadapi tantangan teknologi yang terus berkembang.

- 2) Meningkatkan Fleksibilitas Kerja: Merancang lingkungan kerja yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan waktu dan tempat yang sesuai. Ini bisa mencakup penerapan kebijakan kerja jarak jauh atau jadwal kerja yang lebih adaptif, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien.
- 3) Mendorong Peningkatan *Output* Karyawan: Mendorong karyawan untuk melihat potensi diri dan merasa memiliki suara dalam perusahaan akan membantu meningkatkan kualitas kerja. Ini bisa dilakukan melalui pengakuan terhadap prestasi karyawan, memberikan peluang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu.

b. Bagi Peneliti Lain:

Kualitas pekerjaan di Markas PMI Provinsi NTT merupakan area yang berpotensi untuk penelitian lebih lanjut. Peneliti lain dapat menyelidiki variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini tetapi mungkin berdampak pada tingkat kinerja karyawan.. Studi lebih lanjut bisa melibatkan aspek-aspek seperti faktor motivasi, lingkungan kerja,

kepemimpinan, dan lain-lain yang mungkin juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja.

Saran-saran ini diharapkan dapat membantu Kantor Pusat PMI Provinsi NTT untuk meningkatkan standar kerja yang dihasilkan oleh para staf dan menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian ini secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifa, Islah & Normansyah, I. (2020). Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (BAZIS) DKI Jakarta). *Metode Penelitian*, 32–41. <http://repository.stei.ac.id/2118/>
- Budiman, A. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2019. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Chaerul Rizky, M. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfas Sadhara. *Remik*, 6(4), 802–808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
- Handoyo, M. A. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Hukum, P. I., Pers, R., Sumber, M., Manusia, D., Kesepuluh, E., Barat, J., Indeks, P. T., Sumber, M., Manusia, D., Empat, S., Personalia, M., Manusia, S., Praktis, B., Sdm, M., Aksara, B., Manusia, M. S., Aksara, B., Hukum, P. I., Indonesia, T. H., ... Bisnis, U. (2019). *Daftar pustaka. 2011*, 63–64.
- Ii, B. A. B., Teori, A., & Pustaka, K. (2005). *Teori Dan Perumusan Hipotesis*. 7–23.
- Kertahadi, H. L. G., Dewantara, R. Y., & PS. (2016). ðPENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KESESUAIAN TUGAS . TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL INSTANSI PEMERINTAHAN. *147*(March), 11–40.
- Kezia Sarah Abednego, E. A. G. 2017 D. W., C., & Pengaruh. (2022). Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen*, 1(5).
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI FARMASI INDONESIA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Reichenbach, A., Bringmann, A., Reader, E. E., Pournaras, C. J., Rungger-Brändle, E., Riva, C. E., Hardarson, S. H., Stefansson, E., Yard, W. N., Newman, E. A., & Holmes, D. (2019). KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA PT TECHWIN BENAKAT TIMUR PENDOPO. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.

Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.

Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.

Tambunan, F. S. (2021). *Pengaruh Training, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Produksi OPP PT Simatelex Manufactory Batam*. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/1196>

Wibowo. (2016). *Definisi kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik*.

Yulia, Y. (2019). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. *Repositori STEI*, 2007, 45–61.