

BAB VI

PENUTUP

VI.1 Simpulan

Hasil dari penelitian yang dilakukan menemukan bahwa fenomena permasalahan penurunan hasil kerja karyawan *outsourcing* subbagian pengelolaan piutang PT. PLN (persero) UP3 Teluk Naga disebabkan oleh tiga faktor utama yang saling memiliki keterkaitan terhadap faktor lainnya dengan perannya masing-masing sebagai penyebab dari penurunan kinerja yang dipicu dengan adanya kondisi *pandemic covid-19*, faktor-faktor tersebut adalah;

Kurangnya kemampuan dan keahlian dasar yang dimiliki oleh karyawan. Dikarenakan kondisi *covid-19* yang mengharuskan pembatasan pembagian tim kerja menyebabkan karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keahlian dasar instalasi listrik hanya bisa mengerjakan pekerjaan secara terbatas.

Berkurangnya interaksi secara langsung antara atasan dan karyawan akibat kondisi *pandemic covid-19*, membuat karyawan kehilangan sosok pemimpin yang menjadikan sikap kerja karyawan menjadi tidak semangat, kurang termotivasi, dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan target pekerjaan yang sudah ditentukan.

Meningkatnya tingkat kesulitan kerja akibat kondisi *pandemic covid-19* yang menyebabkan beban kerja karyawan *outsourcing* terlalu tinggi mempengaruhi secara negatif dan menurunkan tingkat motivasi karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan, hingga rasa loyalitas kesetiaan karyawan dalam bekerja di subbagian pengelolaan piutang PT. PLN UP3 Teluk Naga Tangerang.

VI.2 Keterbatasan

Dalam menjalankan penelitian, peneliti mengalami beberapa keterbatasan, berupa:

1. Kurangnya pemahaman karyawan *outsourcing* tentang pembahasan penelitian serta acuan teori yang digunakan dalam kegiatan wawancara

sehingga peneliti mengalami kesulitan dalam mencari karyawan yang tepat untuk menjadi partisipan dalam wawancara penelitian.

2. Jauhnya jarak tempuh peneliti dengan lokasi tempat peneliti melakukan kegiatan observasi lapangan, menyebabkan peneliti terhambat dan kurang maksimal dalam melakukan kegiatan observasi.
3. Kurangnya bahan referensi penelitian terdahulu menyebabkan peneliti kesulitan dalam mendapatkan acuan selama penelitian.

VI.3 Saran

Keseluruhan hasil penelitian, analisis, pembahasan diikuti dengan kesimpulan yang ada. peneliti berniat memberikan saran mengenai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan subbagian pengelolaan piutang PT. PLN (Persero) UP3 Teluk Naga:

- a. Secara Teoritis

Peneliti menyarankan agar lebih banyak lagi penelitian dengan metode kualitatif yang mengangkat permasalahan kinerja karyawan, sehingga banyak penelitian-penelitian baru yang dapat dijadikan acuan dasar mengenai hal-hal permasalahan kinerja karyawan

Peneliti juga menyarankan penelitian selanjutnya yang ingin membahas fenomena serupa agar menggunakan sudut pandang dan faktor-faktor baru yang belum digunakan dalam mencari tahu penyebabnya terhadap kinerja.

- b. Secara Praktisis

Peneliti menyarankan agar PT. Penyedia tenaga kerja Outsourced menetapkan standar keterampilan yang diperlukan pada saat rekrutmen, bertujuan agar semua karyawan punya kemampuan yang sama. Pihak PLN dan pihak PT. penyedia tenaga kerja *outsourcing* juga perlu mengembangkan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian dasar karyawan *outsourcing*

Supervisor dan koordinator karyawan perlu melakukan peninjauan kembali dan menentukan cara tepat dalam melakukan kegiatan pengawasan,

pengontrolan dan melakukan interaksi secara langsung antara atasan dan bawahan dengan cara pembatasan briefing langsung dengan batas kuota tertentu sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan selama masa pandemi *covid-19* yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar bersikap tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.,

PT. PLN perlu mengembangkan prosedur kerja baru yang lebih sesuai dengan kondisi pandemi *covid-19*, standar kerja, serta menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu meringankan tingkat kesulitan kerja karyawan dalam bekerja sehingga loyalitas dan kepuasan kerja karyawan bisa meningkat kembali.