

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data menggunakan software *SmartPLS 4.0* dan penelitian tentang pengaruh Kemampuan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Etos Kerja dengan menggunakan *Workplace Spirituality* sebagai variabel moderasi (Studi Kasus pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polres Tangerang Selatan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja terhadap Etos Kerja tidak berkontribusi tinggi yaitu berada pada indikator “Meningkatkan keahlian untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan, Memiliki kualifikasi yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan, dan Pengalaman sebelumnya membantu pekerjaan dalam menyelesaikan tugas”. Hal ini mengindikasikan perlunya strategi pengembangan kemampuan kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan etos kerja, seperti melalui pelatihan adaptasi, pengembangan kualifikasi, dan optimalisasi pengalaman kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional terhadap Etos Kerja berkontribusi tinggi yaitu berada pada indikator “Empati terhadap rekan kerja mendorong untuk membantu mereka mencapai tujuan, Memiliki kepedulian dengan kebutuhan emosional rekan kerja, dan Dapat bekerja sama dengan rekan- rekan untuk menyelesaikan tugas”, berada di kuadran 1, yang artinya termasuk dalam ketgori yang perlu dipertahankan (*Keep up the good work*). Hal ini menyoroti pentingnya pengembangan Kecerdasan Emosional. untuk meningkatkan kualitas kerja personel kepolisian.

Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang dimoderasi dengan *Workplace Spirituality* berkontribusi tinggi terhadap Etos Kerja. Dalam variabel Kemampuan Kerja terdapat 3 indikator yang tidak berkontribusi tinggi yaitu Meningkatkan keahlian untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan, Memiliki kualifikasi yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan, Pengalaman sebelumnya membantu pekerjaan dalam menyelesaikan tugas yang sulit berada di kuadran 1, yang artinya termasuk dalam ketgori yang perlu dipertahankan (*Keep up the good work*). Sedangkan pada variabel *Workplace Spirituality* terdapat

3 indikator yang harus diperhatikan karena termasuk kuadran 4 (*concentrate here*), yaitu Pekerjaan yang dilakukan bermakna dalam hidup, Berbagi rasa kebersamaan dengan rekan kerja terhadap tujuan dalam bekerja, dan Dukungan sosial dari rekan-rekan memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *Workplace Spirituality* berperan sebagai moderasi, hubungan Kemampuan Kerja terhadap Etos Kerja menjadi kurang efektif, bahkan menurun.

Terakhir, penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional yang dimoderasi dengan *Workplace Spirituality* tidak berkontribusi tinggi terhadap Etos Kerja. Dalam variabel Kecerdasan Emosional terdapat 3 indikator Empati terhadap rekan kerja mendorong untuk membantu mereka mencapai tujuan, Memiliki kepedulian dengan kebutuhan emosional rekan kerja, dan Dapat bekerja sama dengan rekan-rekan untuk menyelesaikan tugas, berperan penting dalam meningkatkan Etos Kerja. Sedangkan pada variabel *Workplace Spirituality* terdapat 3 indikator yang harus diperhatikan karena termasuk kuadran 4 (*concentrate here*), yaitu Pekerjaan yang dilakukan bermakna dalam hidup, Berbagi rasa kebersamaan dengan rekan kerja terhadap tujuan dalam bekerja, dan Dukungan sosial dari rekan-rekan memotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan emosional cenderung meningkatkan etos kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat saat dimoderasi oleh *Workplace Spirituality*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian ini, peneliti telah mampu mematuhi prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan. Akan tetapi, terdapat beberapa keterbatasan dan hambatan yang peneliti temui selama proses penyusunan, dan hal tersebut dapat menjadi faktor penting untuk dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan yang terjadi selama proses penelitian antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Kepolisian Polres Tangerang Selatan pada salah satu Satker yaitu Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) khususnya dilingkup Polres Tangerang Selatan, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi ke seluruh lingkup Kantor Polres lainnya.
2. Proses pengumpulan data kuesioner yang cukup lama karena kesibukan dari pekerjaan responden sehingga sedikit terhambat dalam pengolahan data.
3. Penelitian ini menggunakan variabel Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional,

Etos Kerja, dan *Workplace Spirituality* yang cukup terbatas referensinya karena belum banyak penelitian menggunakan keempat variabel secara simultan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kemampuan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Etos Kerja dan *Workplace Spirituality* sebagai variabel moderasi (Studi Kasus pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polres Tangerang Selatan), maka berikut ini beberapa contoh yang dapat digunakan:

- a) Aspek teoritis, ditujukan bagi mahasiswa/i yang berencana melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang dapat memoderasi variabel Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Etos Kerja. Disarankan untuk menggunakan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, karena penelitian ini hanya meneliti sampel kepolisian satreskrim Polres Tangerang Selatan, maka disarankan agar peneliti melanjutkan penelitian pada sampel penelitian. Melalui penambahan variabel baru dan analisis sampel, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang dapat memoderasi variabel prestasi kerja, kecerdasan emosional, dan etos kerja. dapat memoderasi variabel Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Etos Kerja di berbagai lingkungan organisasi.
- b) Aspek praktis, Satreskrim Polres Tangerang Selatan diharapkan dapat memberikan perhatian pada tingkat Etos Kerja yang dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja dan Kecerdasan Emosional para anggotanya, dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 1. Organisasi sebaiknya memfasilitasi komunikasi terbuka melalui pelatihan etika dan penguatan nilai-nilai kejujuran dalam lingkungan kerja.
 2. Perusahaan secara berkala melakukan pelatihan dan sertifikasi untuk memastikan karyawan memiliki kualifikasi yang tepat.
 3. Organisasi dapat memanfaatkan pengalaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks dan memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan antar tim.

4. Organisasi perlu mendorong pengembangan keterampilan pemecahan masalah yang adaptif melalui pelatihan dan simulasi situasi yang tidak terduga.
5. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan individu merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan yang lebih tinggi dalam pekerjaan.
6. Organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kegiatan tim yang memperkuat rasa kebersamaan.
7. Organisasi perlu membangun budaya saling mendukung melalui tim yang solid dan saluran komunikasi yang efektif.
8. Organisasi perlu menanamkan nilai-nilai tersebut dengan jelas melalui pelatihan dan penguatan budaya organisasi yang berkelanjutan.
9. Organisasi perlu menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam berbagai kegiatan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional.