

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan hasil dari analisis kinerja yang terdiri dari 5 tahap yaitu analisis organisasi, analisis lingkungan, analisis kesenjangan, mengidentifikasi faktor penyebab kesenjangan serta rekomendasi intervensi. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian yang dilakukan:

##### **1. Analisis Organisasi**

Berdasarkan analisis organisasi yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Visi dari PT Neo Bazar Indonesia adalah “Menjadi UNICORN berikutnya dengan konten digital bahasa Indonesia”
- b. Misi dari PT Neo Bazar Indonesia adalah Menyediakan pilihan WebComics dan WebNovel terbesar di Indonesia
- c. PT Neo Bazar Indonesia memiliki tujuan untuk menjangkau 250 Juta *user* diseluruh Indonesia dengan menyediakan pilihan konten digital terbanyak dan eksklusif

- d. Strategi yang dilakukan PT Neo Bazar Indonesia dalam mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan adalah dengan bekerja sama dengan penyedia hak milik intelektual, melakukan terobosan-terobosan baru serta melakukan pemeliharaan dan pengembangan fitur-fitur yang ada di platform WebComics
- e. Nilai-nilai organisasi yang ingin diterapkan PT Neo Bazar Indonesia kepada karyawannya adalah nilai kerja sama, kreatif dan inovatif.

## 2. Analisis Lingkungan

Berdasarkan analisis lingkungan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Lingkungan dunia, adanya perbedaan budaya antara budaya Indonesia dan Korea mempengaruhi kinerja divisi konten dalam memilih konten yang sesuai untuk disajikan.
- b. Lingkungan kerja belum mendukung untuk tercapainya kinerja yang diharapkan. Adapun dalam hal ini mencakup aspek sumber daya yang kurang memadai dari segi kualitas peralatan, kurangnya alokasi waktu dan jumlah staf yang belum memadai.
- c. Alur proses dan alur pekerjaan belum mendukung tercapainya kinerja yang diharapkan hal ini dikarenakan tidak adanya SOP

sehingga standar pengukuran untuk kinerja yang baik tidak jelas, pembagian tugas dan tanggung jawab yang terkadang tidak adil dan tidak sesuai dengan jobdesk yang telah ditentukan.

- d. Pekerja, latar belakang pendidikan tidak sesuai namun memiliki kemampuan dasar yang cukup baik, kurangnya pengetahuan dan keterampilan pendukung/teknis serta banyaknya beban kerja menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal.

### 3. Analisis Kesenjangan

Berdasarkan hasil analisis kesenjangan dapat disimpulkan bahwa kesenjangan yang terjadi di divisi konten adalah terkait dengan penurunan kualitas konten yang menimbulkan komplain dari pelanggan sehingga menyebabkan menurunnya rating aplikasi dan memberikan kerugian bagi perusahaan.

### 4. Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kesenjangan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang menyebabkan adanya kesenjangan adapun faktor-faktor tersebut yaitu faktor Internal meliputi (1) Kurangnya keterampilan dan pengetahuan esensial teknis/tingkat pengetahuan lanjutan dan untuk tugas spesifik, (2) Kurangnya pengalaman terkait tugas yang diberikan, dan (3) Keterbatasan pribadi terkait keluarga, kesehatan, dan

pendidikan serta faktor eksternal yang meliputi (1) Prioritas terhadap harapan yang saling bertentangan, (2) Terdapat beberapa harapan yang tidak masuk akal sehingga tidak dapat dicapai, (3) Tidak ada standar kinerja yang jelas dan terukur, (4) Tidak ada umpan balik, (5) Kurangnya sumber dan alat yang mendukung pekerjaan, (6) Kurangnya waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan benar, (7) Tidak ada kebijakan atau prosedur yang mendukung pekerjaan, (8) Kompensasi yang tidak memadai, (9) Kurangnya imbalan keuangan yang sesuai, (10) Tidak ada hubungan antara kinerja dan kemajuan karier

#### 5. Rekomendasi Intervensi

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi intervensi yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Memperjelas komunikasi mengenai kinerja yang diharapkan
2. Menyelesaikan konflik terkait kinerja yang diharapkan
3. Memodifikasi kinerja yang diharapkan
4. Membuat standar kinerja
5. Mengembangkan sistem umpan balik
6. Menyediakan peralatan yang memadai
7. Menyediakan waktu dan penjadwalan yang cukup

8. Dukungan dari atasan
9. Mendesain ulang prosedur/proses yang mendukung
10. Menyesuaikan kompensasi
11. Mengembangkan peluang karier
12. Mengadakan pelatihan dan menyediakan sesi pengalaman

## **B. IMPLIKASI**

Penelitian ini memiliki implikasi terhadap kinerja Divisi Konten di PT NeoBazar Indonesia yaitu :

1. Memberikan gambaran kepada perusahaan terkait kinerja yang diharapkan oleh perusahaan yang sesuai dengan visi, misi serta tujuan organisasi.
2. Memberikan gambaran kepada perusahaan terkait kondisi aktual yang terjadi baik dalam level lingkungan dunia, lingkungan tempat kerja, alur dan proses serta kondisi aktual kinerja sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.
3. Memberikan informasi kepada perusahaan terkait kesenjangan-kesenjangan yang terjadi yang dapat berdampak pada tercapainya visi dan misi perusahaan.
4. Mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia maupun kinerja organisasi secara keseluruhan

5. Mengetahui intervensi-intervensi yang dapat diambil dalam rangka meningkatkan serta memperbaiki kinerja sumber daya manusia maupun organisasi untuk tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi.

### **C. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran bagi perusahaan yang dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan dan ditindak lanjuti:

1. Dalam menentukan kinerja yang diharapkan sebaiknya dirumuskan secara lebih jelas dan terperinci serta mengkomunikasikannya kepada seluruh pegawai yang ada di dalam perusahaan.
2. Memodifikasi, mengelola serta memastikan lingkungan sekitar maupun lingkungan tempat kerja cukup memadai dan dapat mendukung kinerja yang diharapkan.
3. Mengatasi kesenjangan-kesenjangan yang ada sesuai tingkat prioritas kesenjangan atau yang dianggap paling penting bagi perusahaan.
4. Memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kesenjangan kinerja
5. Dalam memilih intervensi yang akan diaplikasikan sebaiknya disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.