

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Graha Bara Lestari (mitra PLN). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi intrinsik maka semakin baik pula efektivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Graha Bara Lestari (mitra PLN). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi digital maka semakin baik pula efektivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Graha Bara Lestari (mitra PLN). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis 3 ditolak.

4. Secara silmutan Motivasi Intrinsik, Kompetensi Digital, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Efektivitas Kerja) Dengan demikian bahwa jika dalam organisasi memiliki motivasi intrinsik, kompetensi digital dan budaya organisasi yang baik maka setiap pegawai akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi

5.2 Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah:

1. Penelitian ini melibatkan subyek yang terbatas, yaitu menggunakan karyawan di PT Graha Bara Lestari dengan populasi sebanyak 38 karyawan. sampel semua karyawan yang mengisi keusioner sebanyak 38 responden, yang terkumpul bagian kerja lapangan dan di kantor di PT Graha Bara Lestari.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi intrinsik, kompetensi digital, dan budaya organisasi. Nilai adjusted R square yang hanya mencapai 30,2% mengindikasikan bahwa masih banyak variabel lain yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Variabel-variabel tersebut antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, stres kerja, serta kepuasan kerja yang mungkin memiliki kontribusi lebih besar terhadap efektivitas kerja.

3. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, sehingga data yang diperoleh bersifat *self-reported* dan berpotensi menimbulkan bias, misalnya responden cenderung menjawab sesuai dengan harapan sosial atau kurang jujur dalam memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri. Selain itu, penelitian ini dilakukan dalam satu periode waktu (*cross-sectional*), sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan efektivitas kerja dalam jangka panjang.

5.3 implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, maka implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi PT Graha Bara Lestari adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, manajemen PT Graha Bara Lestari disarankan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan dorongan internal karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan minat dan kompetensi karyawan, pemberian pengakuan atas prestasi kerja yang tidak selalu bersifat materi, serta pembinaan dan komunikasi yang lebih terbuka antara pimpinan dan bawahan. Manajemen juga perlu

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung rasa saling menghargai dan memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas, sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan nilai yang penting bagi keberlanjutan perusahaan.

2. mengingat kompetensi digital juga terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan harus menjadikan peningkatan kemampuan digital sebagai prioritas utama dalam program pengembangan sumber daya manusia. PT Graha Bara Lestari dapat menyelenggarakan pelatihan rutin tentang penggunaan aplikasi pelaporan digital, sistem monitoring berbasis teknologi, serta keterampilan komunikasi daring. Perusahaan juga dapat membentuk sistem pendampingan (*mentoring*) di mana karyawan yang memiliki kompetensi digital tinggi membantu rekan kerja yang masih kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru. Dengan demikian, kesenjangan kemampuan digital antar karyawan dapat dikurangi dan efektivitas kerja secara keseluruhan dapat meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, namun tidak berarti aspek ini dapat diabaikan oleh PT Graha Bara Lestari. Berdasarkan indikator kuesioner, ditemukan bahwa kesadaran diri karyawan terutama yang bermasa kerja 1-2 tahun masih rendah sehingga perlu dilakukan pembahasan pekerjaan dan briefing pagi keagresifan masih terbatas karena pekerjaan teknis sangat terikat SOP sehingga diperlukan sistem insentif dan pelatihan untuk memecahkan

masalah orientasi tim belum efektif karena kesenjangan kompetensi digital sehingga perlu diterapkan pendampingan dan platform komunikasi terstruktur serta standar performa lebih banyak berasal dari tuntutan eksternal PLN daripada internalisasi nilai budaya, sehingga karyawan perlu dilibatkan dalam penyusunan KPI dan diberikan apresiasi non-finansial.

5.3.2 Implikasi teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mendukung secara empiris teori motivasi intrinsik yang diajukan oleh Deci & Ryan (1985) dalam *Self-Determination Theory (SDT)*. Teori tersebut menyatakan bahwa orang yang termotivasi secara intrinsik biasanya memiliki kinerja lebih baik karena mereka melakukan pekerjaan karena minat, kepuasan, dan makna pribadi yang mereka rasakan dari pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam situasi kerja bersama PLN, motivasi dari dalam diri karyawan berpengaruh besar terhadap kemampuan mereka bekerja dengan lebih efektif. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Potu, Lengkong, & Trang (2021) serta Sidik, Pogo, & Nugroho (2022) yang menunjukkan peran penting motivasi intrinsik dalam meningkatkan kualitas dan konsisten kerja karyawan.

2. Selain itu, penelitian ini juga mendukung teori kompetensi digital yang diajukan oleh van Laar et al. (2020), bahwa kemampuan seseorang dalam memahami, menggunakan, dan mengaplikasikan teknologi digital secara nyata memengaruhi kemampuan kerja seseorang di masa transisi digital. Temuan ini sesuai dengan penelitian Tiong, Sumaryo, & Simamora (2024) serta Elisnawati dan rekan-rekan (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi digital menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi yang telah menerapkan sistem digitalisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur mengenai kompetensi digital dalam sektor ketenagalistrikan di Indonesia.
3. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan temuan yang bertentangan dengan teori budaya organisasi yang dijelaskan oleh Robbins (2015) dan Rivai (2015), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi tidak terlalu signifikan, sehingga membuka peluang untuk berdiskusi secara teoretis bahwa mungkin ada faktor lain yang turut memengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan tingkat efektivitas kerja. Misalnya, cara memimpin atau sifat pekerjaan teknis di bidang listrik mungkin lebih berpengaruh dibandingkan dengan budaya perusahaan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menguji model yang lebih rumit dengan mempertimbangkan

variabel mediasi seperti komitmen terhadap organisasi atau kepuasan dalam bekerja, serta variabel moderasi seperti cara memimpin atau pengalaman dalam bekerja

