

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis terkait analisis faktor-faktor kinerja seorang konsultan di PT Suaka Solusi Prima dengan pendekatan sistem dinamik, maka penulis menarik beberapa kesimpulan yang juga menjadi jawaban dari rumusan masalah yang ada pada penelitian ini

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan ini ditulis oleh penulis berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan menjadi jawaban dari rumusan masalah yang dituliskan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dengan *Causal Loop Diagram* (CLD) dari jurnal acuan, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja konsultan PT Suaka Solusi Prima. Adapun faktor-faktor tersebut dikategorikan ke dalam faktor utama dan pendukung yaitu *opportunity, motivation, knowledge, skills, and ability, workload, dan external environment* sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja konsultan pada PT Suaka Solusi Prima dan faktor *career development, reward system, serta work-life balance* yang berperan sebagai faktor pendukung.
2. Berdasarkan dengan *Causal Loop Diagram* (CLD) yang penulis modelkan mengacu pada jawaban yang didapatkan dari para konsultan ditemukan bahwa hampir semua faktor memiliki keterkaitan yang sama dengan *Causal Loop Diagram* (CLD) yang ada dalam jurnal acuan. Adapun beberapa faktor yang dieliminasi karena berada di bawah skor minimum yaitu faktor *external environment, schedule pressure, change agent, HR practices, dan age*.
3. Berdasarkan dengan *Stock and Flow Diagram* (SFD) yang penulis modelkan dari hasil skor rata-rata setiap faktor, didapatkan bahwa dengan menurunkan faktor *workload*, meningkatkan faktor *flexible working arrangement* dan *leadership style* dapat meningkatkan kinerja seorang konsultan. Adapun skenario yang dimodelkan terbagi menjadi dua yaitu skenario pesimis dan optimis. Hasil yang didapatkan adalah peningkatan terbesar terjadi ketika faktor *leadership style* ditingkatkan mengikuti skenario optimis dengan rata-rata kenaikan sebesar 28.6% per tahunnya. Hasil terbesar kedua adalah dengan meningkatkan faktor *flexible working*

arrangement mengikuti skenario optimis dengan rata-rata kenaikan sebesar 25.4% per tahunnya. Faktor terakhir adalah dengan menurunkan *workload* mengikuti skenario optimis yang dapat meningkatkan kinerja konsultan rata-rata sebesar 23.6% per tahunnya.

4. Berdasarkan analisis terkait kebijakan yang dapat diterapkan pada objek penelitian yakni PT Suaka Solusi Prima adalah dengan dukungan serta apresiasi dari para pemimpin perusahaan dengan pemberian *reward* sehingga dapat memotivasi para konsultan. Selanjutnya, kebijakan yang dapat PT Suaka Solusi Prima terapkan adalah dalam aspek *flexible working arrangement* adalah dengan adanya waktu kerja yang lebih fleksibel, para konsultan dapat memiliki kebebasan dalam menentukan jam kerjanya. Terakhir, dalam aspek *workload*, para konsultan merasa pengurangan beban kerja dapat meningkatkan kinerja mereka sebagai seorang konsultan dengan cara peningkatan kualitas diri. Kebijakan yang paling bisa dilakukan adalah bagi para pemimpin perusahaan untuk memberikan *reward* atau apresiasi guna meningkatkan kinerja para konsultan.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Analisis faktor-faktor kinerja konsultan di PT Suaka Solusi Prima dengan pendekatan sistem dinamik” dan dari kesimpulan yang sudah dijabarkan diatas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak PT Suaka Solusi Prima, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil temuan simulasi beban kerja atau *workload* diperoleh kinerja para konsultan yang meningkat di tahun ke 10 apabila faktor tersebut dikurangi. Saran yang dapat diberikan adalah untuk PT Suaka Solusi Prima agar dapat mengurangi *workload* yang selama ini melebihi kapasitas para konsultan. Bentuk pengurangan beban kerja yang dapat dilakukan oleh PT Suaka Solusi Prima adalah dengan penambahan sumber daya manusia yang dapat memegang divisi diluar tanggung jawab konsultan yaitu divisi kreatif dan sosial media untuk menangani aspek poster, website, *social media*, dsb sehingga sudah jelas divisi tersebut memiliki spesialisasi dan keahlian di bidang desain grafis serta beban pekerjaan karyawan juga akan berkurang dengan terbentuknya divisi baru ini serta fasilitas kantor yang dapat ditingkatkan guna memudahkan kerja para konsultan.

2. Berdasarkan hasil wawancara tambahan yang dilakukan penulis, dalam aspek *flexible working arrangement* masih ada konsultan yang merasa bahwa *work from office* selama 5 (lima) hari dalam satu minggu kurang efektif. Untuk meningkatkan aspek tersebut, perusahaan bisa secara perlahan menerapkan *work from home*, didukung dengan pendapat dari Rommy Heryadi et al, (2022) yang menyatakan bahwa bekerja dari rumah (*work from home*) juga memungkinkan pengawasan yang lebih efektif terhadap produktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Suasana yang tenang di rumah bersama keluarga juga berdampak positif pada kinerja karyawan.

3. Berdasarkan simulasi yang dilakukan dengan meningkatkan faktor *leadership style*, sebagai solusi yang dapat membantu permasalahan yang terjadi pada PT Suaka Solusi Prima dimana kurang adanya ketegasan dalam peraturan yang diberikan, pemimpin bisa meningkatkan aspek konsistensi dimana para pemimpin harus memiliki ketetapan dalam memutuskan setiap kebijakan yang akan diterapkan pada objek penelitian ketika menghadapi permasalahan. Tidak hanya itu, aspek keterbukaan juga perlu diterapkan agar para konsultan dapat mengutarakan aspirasi yang dimilikinya dan menyediakan wadah bagi para konsultan untuk dapat bertukar pikiran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (1st ed.). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, M., Khan, A., & Arshad, M. (2021, Sept). Major theories of Job Satisfaction and their use in the field of Librarianship. *Library Philosophy and Practice*.
- Alefari, M., Almani, M., & Salonitis, K. (2020). A System Dynamics Model of Employees' Performance. *sustainability*.
- Alefari, M., Barahona, A. M. F., & Salonitis, K. (2018). Modeling manufacturing employees' performance based on system dynamics approach. *Elsevier B.V.*
- Ali, A. Y. S., Ali, A. A., & Adan, A. A. (2013, Oct 2). WORKING CONDITIONS AND EMPLOYEES' PRODUCTIVITY IN MANUFACTURING COMPANIES IN SUB-SAHARAN AFRICAN CONTEXT: CASE OF SOMALIA. *International Journal of Educational Research*, 2(2).
- Andhika, L. R. (2019). MODEL SISTEM DINAMIS: SIMULASI FORMULASI KEBIJAKAN PUBLIK.
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 5(2).
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 5(2).

- Arisandy, M. R. (2015). PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DONGGALA. *e-Jurnal Katalogis*, 3(8).
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017, Aug). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG. *Jurnal JIBEKA*, 11(1). <https://core.ac.uk/download/pdf/234039302.pdf>
- Bello, Z., & Ibrahim, T. G. (2020, Dec). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*.
- Dam, K. v. (2012, Dec). Employee adaptability to change at work: A multidimensional, resource-based framework.
- Diana, Y. (2019, Dec). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOUSEKEEPING DEPARTEMEN PADA HOTEL BINTAN LAGOON RESORT. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Dwomoh, G. (2013, Mar). The Relationship between Employee Voice and Organizational Performance at Electricity Company of Ghana. *International Knowledge Sharing Platform*.
- Elfahmi, S., Chandrarin, G., & Manan, A. (2021). The influence of external environment, internal environment, and motivation on competitiveness through the product innovation of Lasem Batik Tulis SMEs in Indonesia. , *International Journal Business Innovation and Research*, 24(4).
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

Jurnal Ekonomi Integra, 10(1).

<https://journal.stieip.ac.id/index.php/iga/article/view/137/118>

Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 13(1).

Forrester, J. W. (1994). System dynamics, systems thinking, and soft OR. *Wiley Online Library*.

Gunadi, L., Rachman, D. M., & Jubaidi, S.Sos. M.Si, M.S. H. A. (2019). ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA ABADI LESTARI SAMARINDA. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1).

Hartono, T., & Siagian, M. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SEJAHTERA BATAM. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)*, 7(1).

Herrera, J., & Heras-Rosas, C. D. L. (2020). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*.

Hidayatno, A. (2013). *Berpikir Sistem: Pola Berpikir untuk Pemahaman Masalah yang lebih baik* (1st ed.). Leutika Prio.

Hutagalung, B. A. (2021). ANALISA FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER

DAYA MANUSIA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>

Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali, Putu Panca Adi Pratiwi Indah.

Jacobs, J. (2023, July 11). *Employee Benefits: Advantages of a Good Workplace Design*. Pacific Prime Singapore. <https://www.pacificprime.sg/blog/advantages-of-a-good-workplace-design/>

Jasiyah, R., Ramli, H. M., Sinring, H. B., & Sukmawati, S. (2018, Dec 25). The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance. *Archives of Business Research*, 6(12).

<https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/5644/3478>

Kaengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AIR MANADO. *Jurnal EMBA*, 6(1).

Karsantie, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan di Perusahaan Konsultan Pajak di Jakarta. *Jurnal Universitas Paramadina*, 14.

Kementerian Keuangan. (2023, May 22). *Tumbuh Moderat, Penerimaan Pajak Capai Rp688,15 Triliun per April 2023*. kemenkeu.go.id.

<https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik/publikasi/berita-utama/tumbuh-moderat-penerimaan-pajak-capai-688T>

Khuloqo, M.Pd, D. I. E. (2017). *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Kinerja Pajak Hingga Agustus 2022 Mencapai Rp1.171,8 triliun, Tumbuh 58,1%*. (2022, Oct). <https://www.kemenkeu.go.id/informasi-publik/publikasi/berita-utama/Kinerja-Pajak-Hingga-Agustus-2022>
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Lembaga Penerbitan Universitas UNAS, Universitas Nasional Jakarta.
- Law Insider. (2019). *Employee's Age Definition*. Law Insider. Retrieved July 31, 2023, from <https://www.lawinsider.com/dictionary/employees-age>
- Leghari, J. M., Sulaeman, U., Leghari, I. B., & Aslam, S. (2014). Role of HRM Practices in Performance of Organization and Employee Retention. *European Journal of Business and Management*, 6(31).
- Lestari, E., & Riyanto, S. (2021, Jul). A REVIEW OF EMPLOYEE PERFORMANCE: MINI-REVIEW APPROACH. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(6).
- Lukito, H., & Utama, M. K. (2019, Nov 3). PENGARUH ABSENTEEISM DAN JOB ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN LEASING DI KOTA PADANG. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(3).
- Maizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1).
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Surya Unggas Mandiri.
<http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140>
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mawoli, M. A., & Babandoko, A. Y. (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9).
- Muchtamim. (2021, Feb). The Influence of Knowledge, Skill, Attitude, and Professionalism on the Individual Performance of Bankers, Lecturers, Teachers and Nurses in Jabodetabek. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(1).
- Nepal, M. P., Park, M., & Son, B. (2006, Feb). Effects of Schedule Pressure on Construction Performance. *JOURNAL OF CONSTRUCTION ENGINEERING AND MANAGEMENT*, 132(2).
- Notoadmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Possenriede, D., & Plantega, J. (2011, Nov). Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction. *Utrecht School of Economics*.
- Rahmadyah, A. A. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BURNOUT SYNDROME PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA TJOEKIR. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/11634/pdf>
- Ricardo. (2021). Literature Review HR Planning: External Environment, Organizational Decisions and Employees Inventory. *Dinasti International Journal of Economics, Finance, and Accounting*, 2(3).
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4).
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2021, July). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 15(1).
- Sayidah, N. (2012, Dec). PERUBAHAN ORGANISASIONAL DALAM ANALISIS DISKURSUS. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Munganga, G. N., & Bananuka, J. (2018, May 10). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Senen, S. H., Masharyono, Triananda, N., & Sumiyati. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 15.
- Shofa, M. J., & Widyarto, W. O. (2018, Dec). MODEL SUMBER DAYA AIR UNTUK KAWASAN INDUSTRI DAN PERUMAHAN DENGAN PENDEKATAN SISTEM DINAMIS. *Jurnal REKAVASI*, 6(2).
- Siradjuddin, I. (2022, April). Pemodelan Sistem Dinamik.

- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
Yogyakarta : Andi Offset.
- SSP Konsultan. (n.d.). *About Us*. Indonesia Tax and Legal Consultant.
<https://sspkonsultan.com/about-us/>
- Stella, I., Iheriohanma, E. B.J., & Nwokorie, C. (2020, May). Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 25(5).
- Suhartono, A. A., & Suryani, E. (2012, Mar). PENDEKATAN SISTEM DINAMIK UNTUK ANALISA PENINGKATAN KEPUASAN PELANGGAN MELALUI PENYELARASAN TUJUAN TI DAN TUJUAN BISNIS. *Jurnal Sistem Informasi*, 4(2).
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018, Sep). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA KREASI BANGSA. *JOURNAL OF APPLIED BUSINESS ADMINISTRATION*, 2(2). <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal RIset Manajemen*, 7(1).

Yadewani, D., Wijaya, R., Arief, M. L., & Nurofik, A. (2021, Oct). THE
RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND EDUCATOR STRESS.
Journal of Innovation Research and Knowledge, 1(5).