

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Administrasi birokrasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Semakin tertata prosedur administrasi, semakin efisien proses kerja yang terjadi, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja Departemen Operasional Timor Port Tibar.
2. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki keterampilan teknis, pengetahuan kerja, dan kemampuan operasional yang memadai mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi menjadi semakin besar.
3. Administrasi birokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi. Birokrasi yang jelas dan tidak berbelit membuat karyawan lebih fokus, lebih bersemangat, serta lebih terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan tersebut kemudian mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan, meskipun kontribusinya bersifat parsial.
4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui *work engagement*. Kompetensi yang baik membuat karyawan merasa percaya diri, mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, dan memiliki tingkat dedikasi yang lebih tinggi.

Tingkat keterlibatan kerja yang meningkat ini pada akhirnya memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Timor Port Tibar perlu memperkuat administrasi birokrasi secara lebih efektif dan efisien. Hal ini dapat dilakukan dengan menyederhanakan prosedur kerja yang berbelit, melakukan evaluasi terhadap alur administrasi yang berpotensi menimbulkan keterlambatan, serta meningkatkan koordinasi antar unit kerja agar tidak terjadi duplikasi proses. Selain itu, perlu dilakukan integrasi dan optimalisasi sistem digital seperti sinkronisasi antara ASYCUDA dan OSCAR untuk mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi data, serta meminimalkan kesalahan manual.
2. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu menjadi prioritas utama organisasi. Manajemen disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan teknis dan operasional secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memfasilitasi karyawan dalam memperoleh sertifikasi kompetensi baik nasional maupun internasional, serta melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*). Selain itu, penempatan karyawan harus disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki agar kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

3. Perusahaan perlu meningkatkan work engagement untuk memaksimalkan pengaruh administrasi birokrasi terhadap kinerja organisasi. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik kerja yang jelas dan konstruktif, meningkatkan peran supervisor dalam memberikan dukungan kerja, serta memastikan pemerataan beban kerja agar tidak menimbulkan stres berlebih. Selain itu, penerapan sistem penghargaan (*reward system*) yang adil dan berbasis kinerja juga penting untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan.
4. Manajemen perlu memperkuat hubungan antara kompetensi SDM dan work engagement. Peningkatan kompetensi karyawan harus diiringi dengan upaya meningkatkan keterlibatan kerja melalui pengembangan sistem karier yang jelas dan transparan, pemberian kesempatan promosi bagi karyawan berprestasi, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional yang relevan. Hal ini akan mendorong munculnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen terhadap organisasi.

5.3 Saran untuk penelitian berikutnya

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh administrasi birokrasi, kompetensi sumber daya manusia, *work engagement*, dan kinerja organisasi di lingkungan pelabuhan, khususnya di Timor Port Tibar:

1. Mengkaji Faktor-Faktor Tambahan yang Mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian berikutnya dapat meneliti faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mungkin berperan sebagai variabel moderasi maupun mediasi dalam hubungan antara variabel utama dan kinerja.
2. Menggunakan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif secara bersamaan (*Mixed Methods*) Penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang dinamika yang terjadi di lapangan, termasuk persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta hambatan yang dihadapi.
3. Perluasan Sampel dan Wilayah Penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak pelabuhan atau departemen di luar Timor Port Tibar agar hasilnya lebih umum dan dapat diterapkan secara luas di berbagai konteks pelabuhan dan organisasi logistik.
4. Penggunaan Variabel Tambahan untuk Mengetahui Pengaruh Jangka Panjang. Pengkajian terhadap pengaruh variabel-variabel ini dalam jangka waktu tertentu melalui studi longitudinal dapat membantu memahami perubahan yang terjadi dan dampaknya terhadap kinerja organisasi secara berkelanjutan.
5. Meneliti Pengaruh Teknologi dan Digitalisasi. Mengingat perkembangan teknologi, penelitian berikutnya dapat mengeksplorasi peran digitalisasi dan sistem informasi dalam

memperkuat administrasi birokrasi dan kompetensi SDM, serta dampaknya terhadap *work engagement* dan kinerja.