

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh *Trust*, Kultur Organisasi, sebagai penggerak *Relational Capital* terhadap Kinerja Organisasi yang telah dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Trust* mampu memberikan kontribusi terhadap *Relational Capital* di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya. Hasil ini dibuktikan dengan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya *Trust* berdampak terhadap tinggi rendahnya *Relational Capital* karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya.
2. Kultur Organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap *Relational Capital* di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya. Hasil ini dibuktikan dengan bahwa tinggi rendahnya atau baik buruknya Kultur Organisasi berdampak terhadap tinggi rendahnya *Relational Capital* karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya.
3. *Relational Capital* memberikan kontribusi terhadap Kinerja Organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tingginya *Relational Capital* maka hal tersebut berpengaruh terhadap tingginya Kinerja Organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada didalamnya. Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait pembahasan yang serupa. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Saran yang dapat dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya dalam mengaplikasikan variabel *Trust*, terlihat pada hasil penelitian bahwa indikator Berbagi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *Relational Capital*. Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya diharapkan mampu saling meningkatkan berbagi informasi kepesertaan kepada karyawan maupun pihak eksternal dengan melakukan pelatihan tentang pengayaan skill berupa pengetahuan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya agar karyawan lebih mampu menyerap, mengaplikasikan, mendistribusikan informasi. Melalui hal itu diharapkan dapat meningkatkan *Relational Capital* dan mendorong Kinerja Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya.
2. Saran yang dapat dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya dalam mengaplikasikan variabel Kultur Organisasi, terlihat pada hasil penelitian bahwa indikator *Control* (Pengawasan) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *Relational Capital*. Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya diharapkan mampu meningkatkan *Control* / Pengawasan terhadap karyawan dalam proses memberikan

informasi kepada pihak eksternal dengan diadakannya Pengawasan lebih ketat atau memberikan *briefing* pada setiap pagi hari dari Kepala Bidang kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Melalui hal itu diharapkan dapat meningkatkan *Relational Capital* dan mendorong Kinerja Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya.

3. Saran yang dapat dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya dalam meningkatkan *Relational Capital*, terlihat pada hasil penelitian bahwa indikator *Social Networks* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan Kinerja Organisasi. Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya diharapkan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam membentuk koneksi yang kuat dengan sesama karyawan maupun dengan berbagai pihak eksternal dengan diadakannya program *gathering* yang berkaitan dengan meningkatkan hubungan yang kuat antar pekerja dan antar pihak eksternal. Melalui hal itu diharapkan dapat meningkatkan dan mendorong Kinerja Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya.
4. Saran yang dapat dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya dalam meningkatkan Kinerja Organisasi, terlihat pada hasil penelitian indikator Kualitas Hasil Kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap meningkatkan Kinerja Organisasi. Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surabaya diharapkan mampu meningkatkan dan

terus menjaga dari hasil kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga mampu mewujudkan Kinerja Organisasi yang lebih baik.

5. Saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya yakni disarankan agar menggunakan variabel spesifik lain atau variabel tambahan yang belum ditampilkan dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi hubungan dengan Kinerja Organisasi.