

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan PLS untuk menguji beberapa variabel terhadap *employee performance* PT Sucofindo Cabang Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Proactive work behaviour* dapat mendorong serta memberikan kontribusi terhadap *employee performance*. Hal ini mengindikasikan semakin baik *proactive work behaviour* yang diciptakan dalam perusahaan, maka semakin baik juga kualitas kinerja karyawan dalam memberikan kontribusinya bagi PT Sucofindo Cabang Surabaya.
2. *Organizational climate* dapat mendorong serta memberikan kontribusi terhadap *employee performance*. Semakin baik *organizational climate* yang diciptakan dalam perusahaan, maka semakin nyaman juga setiap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kontribusinya bagi PT Sucofindo Cabang Surabaya.
3. *Employee engagement* dapat mendorong serta memberikan kontribusi terhadap *employee performance*. Dimana semakin baik *employee engagement* yang dimiliki dalam perusahaan, maka semakin baik juga keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh PT Sucofindo Cabang Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keseluruhan hasil pengujian, penulis dapat menyimpulkan beberapa saran, yaitu:

1. Adanya aspek inisiatif dalam pekerjaan yang memiliki pengaruh besar dalam perilaku kerja proaktif, sehingga diharapkan PT Sucofindo Cabang Surabaya dapat mempertahankan *proactive work behaviour* yang baik dan mampu menggerakkan tiap karyawan. Selain itu, untuk menciptakan inisiatif tersebut, maka perusahaan diharapkan juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan (contoh: membangun sistem komunikasi yang efektif, memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan, dan memberikan pelatihan maupun pengembangan serta memberikan penghargaan yang sesuai agar sikap inisiatif ini dapat muncul pada tiap karyawan).
2. PT Sucofindo Cabang Surabaya diharapkan mampu menciptakan *organizational climate* yang baik dan aman dalam perusahaan. Melihat aspek *clarity* yang memiliki pengaruh paling tinggi dalam iklim organisasi, maka perusahaan harus mengetahui apa yang diharapkan dari diri karyawan serta memiliki tujuan yang jelas dan terorganisir dengan baik sehingga menciptakan iklim organisasi yang baik dan nyaman bagi seluruh karyawan. Perusahaan juga harus menciptakan komunikasi yang baik dan sejalan antara karyawan dengan perusahaan, yang dimana komunikasi ini menjadi penghubung tercapai tujuan perusahaan. Dengan

adanya iklim perusahaan yang baik ini, maka nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.

3. PT Sucofindo Cabang Surabaya diharapkan mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement* yang ada dalam perusahaan. Dimana diketahui aspek yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah *dedication*. *Dedication* juga dianggap memegang peranan yang penting dikarenakan untuk memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila perusahaan ingin membentuk karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi, maka perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan baik kebutuhan finansial (contoh: langkah-langkah kursus pendidikan) kebutuhan non finansial (contoh: kesempatan pelatihan pada setiap karyawan). Maka dengan adanya keterlibatan karyawan yang tercipta dalam perusahaan tersebut, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah dan cepat.
4. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya dengan menggali dan mengembangkan berbagai variabel lain seperti motivasi atau support sistem (karena dengan memberikan motivasi support sistem langsung kepada karyawannya maka akan membentuk aspek inisiatif dalam diri karyawan), komunikasi bisnis (karena dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik dapat mendukung terciptanya *clarity* dalam iklim organisasi), kompensasi (dengan adanya kompensasi ini dapat menimbulkan rasa dedikasi yang tinggi pada karyawan), dan *work engagement* (sifatnya fluktuatif yang

dimana setiap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga saran untuk penelitian selanjutnya dapat lebih jelas). Dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan.