

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS terkait pengembangan karir dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengoptimalan kinerja karyawan Direktorat Pelayanan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dapat dicapai dengan pengembangan karir. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin jelas dan adil sistem karir maka semakin tinggi pula kinerja karyawan baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.
2. *Employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan Direktorat Pelayanan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini memperlihatkan bahwa tingginya *employee engagement* dapat mendorong kinerja karyawan baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.
3. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai apabila tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Direktorat Pelayanan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya tinggi melalui kesempatan pengembangan karir yang jelas dan adil. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.

4. *Employee engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Direktorat Pelayanan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *employee engagement* dan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan terkait hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dapat melakukan sosialisasi berkaitan dengan sistem pengembangan karir untuk seluruh karyawan. Sosialisasi dapat memberikan informasi tentang mekanisme dan kebijakan pengembangan karir dengan jelas dan transparan kepada seluruh karyawan. Selain itu, PDAM Surya Sembada Kota Surabaya juga dapat melakukan mutasi kerja secara terstruktur dan sistematis selaras dengan kebutuhan sumber daya manusia di PDAM, guna mengembangkan kemampuan melalui pengamalan dan suasana kerja yang berbeda. Mutasi kerja yang terstruktur dapat mengembangkan kompetensi, motivasi, dan efektivitas dalam menuntaskan pekerjaan. Diharapkan dilakukannya mutasi secara terstruktur dan sistematis, kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dapat meningkat.
2. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dapat memberikan penghargaan dengan beberapa kategori bagi karyawan seperti berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, disiplin, etika kerja, kreatif, dan lain-lain. Semangat karyawan akan terus terjaga bahkan bertambah apabila

usaha dan pencapaiannya dihargai dan diakui oleh perusahaan. Diharapkan dengan dilakukannya pemberian penghargaan semangat kerja dapat meningkat dan akan berdampak pada pengoptimalan kinerja karyawan.

3. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dapat lebih mempererat hubungan antar karyawan melalui beberapa program seperti *gathering*, *project team*, *game day*, olahraga bersama, *sharing corner*, dan lain-lain. Diharapkan dengan mempererat hubungan antar karyawan, kepuasan kerja dapat meningkat, dan kinerja juga akan meningkat.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan pengaruh-pengaruh lainnya sebagai variabel penelitian. Ada banyak faktor yang belum diteliti yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat diteliti seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan lain-lainnya yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas.