

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja organisasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tuntutan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja di *Home Care Loesiana Lestari*, yang berarti bahwa walaupun tuntutan pekerjaan di *Home Care* tinggi akan tetapi kualitas kinerja tetap tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun tuntutan pekerjaan tinggi jika pekerja memiliki pendidikan, koperasi yang sesuai dan sistem dukungan dari perusahaan / tempat kerja maka akan meningkatkan produktivitas, yang akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
2. Rasa percaya diri dapat memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki rasa percaya diri yang kuat akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan maksimal. Di *Home Care Loesiana Lestari*, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang percaya pada kemampuan diri mereka lebih cenderung untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Keterikatan kerja memediasi Tuntutan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi.  
Seorang pegawai yang mempunyai rasa keterikatan tinggi terhadap organisasi akan memberikan kinerja yang optimal meskipun memiliki beban kerja yang tinggi. Dengan rasa keterikatan yang tinggi terhadap Perusahaan dapat membuat seorang pegawai bekerja lebih semangat, selalu memberikan usaha yang terbaik, bangga menjadi bagian dari Perusahaan dan merasakan hubungan yang erat dengan Perusahaan, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal, namun di home care loesiana lestari pengaruh mediasi ini tidak sebesar pengaruh hubungan langsung tuntutan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Keterikatan Kerja berperan Memediasi Rasa Percaya diri Terhadap Kinerja Organisasi, Pegawai yang mempunyai keterikatan tinggi terhadap Perusahaan akan dapat meningkatkan motivasinya sehingga akan bekerja lebih semangat dengan motivasi dan semangat yang tinggi secara tidak langsung rasa percaya dirinya akan meningkat, sehingga hasil kinerjanya akan maksimal.

## **5.2. Saran**

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Tuntutan kerja yang cenderung tinggi dengan *cognitive demand* yang lebih dominan, perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan kemampuan kognitif pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan kognitif dapat dilakukan dengan cara pembahasan kasus, mengalisa masalah – masalah yang terjadi pada pasien dan menghindari pegawai kerja berlebihan mengatur jadwal jam kerja dan hari kerja tidak panjang.
2. Pentingnya rasa percaya diri pegawai dalam meningkatkan kinerja, maka perlu ditingkatkan *couching conseling, mentoring* dan sosialisasi untuk membuat rasa percaya diri pegawai lebih meningkat. Fokus utama adalah mengajak pegawai untuk mengenali dan mengevaluasi diri, berfikir positif, dan berani dalam mengambil resiko.
3. Agar Keterikatan kerja lebih kuat lagi perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara memantau hubungan personal antar pegawai dan hubungan pegawai dengan perusahaan hal ini bisa dilakukan dengan membuat diskusi secara terbuka di group. Selain itu juga perlu menciptakan hubungan tim yang kuat dengan pengadaan acara gathering perusahaan atau acara – acara lain yang melibatkan orang banyak, memperhatikan kesejahteraan ditempat kerja, meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir.
4. Perlunya dikembangkan untuk penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompetensi dalam kinerja agar bisa melihat pengaruh lain yang lebih dominan terhadap perusahaan, sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencapai targetnya.