

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk megkaji pengaruh pengalaman kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement* di PT Sanmas Surabaya. Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Pengalaman kerja yang tinggi, keterampilan kerja, dan pengetahuan terhadap penguasaan peralatan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya secara menyeluruh yang mendukung terjadinya peningkatan kinerja karyawan.
2. Karakteristik Individu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan dengan karakteristik individu seperti, kepribadian, tanggung jawab, dan kontrol diri yang baik cenderung mendorong individu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerjanya.
3. Pengalaman kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, artinya karyawan dengan pengalaman kerja yang baik dan tingkat *employee engagement* yang tinggi seperti semangat kerja, dedikasi, percaya diri yang kuat dan komitmen mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

4. Karakteristik individu berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, dimana karyawan yang memiliki sikap positif seperti disiplin dan tanggung jawab akan menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Secara keseluruhan, *employee engagement* terbukti mampu memperkuat pengalaman kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan perlu mengelola dan meningkatkan indikator tersebut sebagai strategi jangka panjang untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

## **5.2 Saran**

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

1. Saran bagi PT Sanmas Surabaya
  - a. Perusahaan dapat memaksimalkan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang lebih lama melalui program pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Karyawan yang telah bekerja lebih lama dapat diberdayakan sebagai pembimbing bagi karyawan baru sehingga proses transfer pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara lebih efektif.
  - b. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab serta keyakinan bahwa keberhasilan kerja dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan individu.

Hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta memberikan penghargaan atau apresiasi secara langsung, sehingga karyawan lebih termotivasi, memiliki rasa percaya diri, dan mampu mengembangkan pemikiran kreatif dalam bekerja.

- c. Memberikan penghargaan non finansial seperti karyawan berprestasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang optimal serta untuk memotivasi karyawan lainnya, kegiatan kebersamaan (family gathering, outbound), serta fasilitas kerja yang memadai. Dengan diberikannya penghargaan dan fasilitas tersebut, karyawan yang menunjukkan semangat dan dedikasi tinggi dalam bekerja sehingga karyawan terdorong untuk mempertahankan energi dan antusiasme dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka ia akan lebih gigih dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala untuk mengukur keterlibatan karyawan dan faktor yang memengaruhinya. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kebijakan sumber daya manusia dalam mengelola pengalaman kerja dan karakteristik individu guna meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Meneliti responden berdasarkan tingkat pengalaman kerja yang lebih spesifik dan beragam, sehingga dapat diperoleh gambaran

yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan dan kompetensi karyawan.

- b. Karakteristik yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan stabilitas emosional yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dapat menciptakan motivasi kerja karyawan sehingga mampu mendorong pencapaian kinerja yang lebih efektif dan optimal.
- c. *Employee engagement* ditinjau dari aspek keterlibatan emosional, komitmen dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara efektif.
- d. Mengembangkan penelitian mengenai variabel kinerja karyawan dengan menambahkan indikator maupun faktor lain yang relevan, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan secara efektif dan berkelanjutan.