

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciriajasa Cipta Mandiri. Karena Iklim Organisasi mempunyai nilai (T Statistik $1,787 > T$ table $1,65$) dan (P value $0,074 < 0,05$), sehingga pengaruh langsung antara variable Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
2. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciriajasa Cipta Mandiri. Karena hubungan *Work Engagement* dengan nilai (T statistic $13,815 > T$ table $0,000$) dan (P Value $0,000 < 0,05$). Sehingga pengaruh langsung antara variable *Work Engagement* terhadap Kinerja karyawan membuktikan signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
3. Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan *Work Engagement* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis koefisien iklim organisasi menunjukkan nilai sebesar $0,106$ dengan T statistik $1,787$, yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan p-value sebesar $0,074 < 0,05$, menjadikan hipotesis terkait iklim organisasi dapat diterima. Selanjutnya, *Work Engagement* juga terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar $0,778$ dan T statistik $13,815$. Signifikansi dari hasil ini terlihat dari p-value yang sangat rendah, yaitu $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa hipotesis terkait *Work Engagement* dapat

diterima. Lebih lanjut kesimpulan dari pengujian hipotesis menegaskan bahwa baik Iklim Organisasi maupun Work Engagement memiliki peran positif dan signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Adanya hubungan antara iklim organisasi yang hangat dengan komitmen dan komunikasi terhadap organisasi memberikan dampak positif pada Work Engagement, yang kemudian tercermin dalam sikap, tekad, dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Yuanawati, A., & Askafi, E. (2022), memperkuat kevalidan dan relevansi temuan yang mendukung peran penting Iklim Organisasi dan Work Engagement dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah:

- a. Hal pertama yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Guna meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, maka hal yang perlu dilakukan adalah menjaga hubungan dengan antar pegawai agar tercipta keharmonisan, selain itu organisasi harus memberikan peluang untuk pengembangan karir dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya, misalnya dengan memberikan promosi jabatan sehingga memiliki daya guna yang lebih tinggi bagi perusahaan.
- b. Hal kedua yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas Iklim

Organisasi terhadap komitmen organisasi. Guna meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, maka hal yang perlu dilakukan adalah memberikan pengertian akan visi dan misi organisasi kepada pegawai dan saling membantu antar pegawai agar mengurangi stres pekerjaan.

- c. Hal ketiga yang perlu ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Guna meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, maka hal yang perlu dilakukan adalah peningkatan baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik antara lain pekerjaan itu sendiri mampu memberikan rasa bangga bagi pegawai untuk bekerja di PT. Ciriajasa Cipta Mandiri, sedangkan faktor ekstrinsik yaitu meningkatkan peralatan dan sumber daya guna meningkatkan produktifitas dan pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Bedasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah:

- a. Budaya Organisasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Work Engagement dibandingkan Komitmen Organisasi. Bedasarkan temuan ini, Prioritas dan yang perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan *Work Engagement* dapat dilakukan melalui peningkatan Komitmen Organisasi serta tetap mempertahankan Budaya Organisasi di PT Ciriajasa Cipta Mandiri yaitu Budaya Kerja dan Sepuluh Perilaku Utama Insan Pegadaian. Impilikasi temuan ini adalah dimana Komitmen Organisasi belum memberikan pengaruh

yang besar kepada *Work Engagement* dibandingkan Budaya Organisasi.

- b. *Work Engagement* merupakan factor dominan yang mempengaruhi Profesionalisme Kerja Pada Karyawan Front liner PT Ciriajasa Cipta Mandiri. Di bandingkan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Bedasarkan temuan ini, Prioritas dan yang perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan Profesionalisme dapat dilakukan melalui peningkatan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi serta *Work Engagement* Pada Karyawan Frontliner PT Ciriajasa Cipta Mandiri. Impilikasi temuan ini adalah dimana Budaya Organisasi belum memberikan pengaruh yang besar kepada Profesionalisme dibandingkan Komitmen Organisasi dan *Work Engagement*. Dimana indikator Nilai terdiri dari: Visi dan Misi, Kesadaran, Hasrat Efektif dan keinginan dari keempat indikator tersebut yang paling rendah adalah Visi dan Misi.

Berdasarkan hipotesis yang dibangun pada penelitian ini dan telah terbukti dapat diterima, maka dapat disarankan pada pihak manajemen PT. Ciriajasa Cipta Mandiri terutama dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam hal ini meliputi Kepuasan Kerja, Komitmen Pribadi, Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Hubungan dengan Manajemen. Dari hasil penelitian ini PT. Ciriajasa Cipta Mandiri dapat mengimplikasikan:

- a. Yang berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah penghargaan dan hubungan dengan manajemen. Manajemen dapat meningkatkan penghargaan bagi karyawan berprestasi, selain itu menjaga hubungan dengan karyawan juga penting untuk dilakukan manajemen agar kepuasan kerja karyawan terus meningkat. Hal tersebut

dapat dilakukan dengan mengadakan *Family Gathering* dan sejenisnya.

- b. Komitmen pribadi dan Lingkungan Kerja berpengaruh dalam peningkatan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, manajemen dapat memberikan motivasi dan pengarahan agar para karyawan merasa memiliki perusahaan dan menimbulkan komitmen pribadi untuk mencapai tujuan bersama manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan membuat karyawan merasa nyaman ditempat kerja dan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
- c. Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, manajemen perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik secara materi maupun dukungan yang diberikan.
- d. Adanya perbedaan persepsi variabel kepuasan dan kinerja dari sisi usia dapat menjadi salah satu fokus manajemen untuk menilai kepuasan dan kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditemukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Perusahaan atau pihak lainnya yang berkepentingan.

Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Untuk Karyawan PT Ciriajasa Cipta Mandiri agar lebih meningkatkan Iklim Organisasi untuk menciptakan kondisi yang cukup nyaman dan harmonis untuk menjaga hubungan baik antara teman teman maupun kepada atasan sehingga nyaman dalam bekerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian inidengan meneliti menggunakan variable lain yang

mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Ciriajasa Cipta mandiri selain digunakan oleh peneliti.

3. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya pada tempat yang sama tetapi mengambil sampel secara keseluruhan hingga karyawan di semua bagian PT

Ciriajasa Cipta Mandiri sehingga dapat menganalisis yang terjadi pada PT ini.

