

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh beberapa hasil mengenai hal – hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetap di salah satu perusahaan *startup* yaitu PT XYZ dengan tiga variabel independen yaitu Iklim Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan *Employee Engagement*. Secara garis besar, penelitian yang dilakukan ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian telah membuktikan dan memperlihatkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dikelola dengan baik akan memberikan pengaruh terhadap karyawan tetap di perusahaan yang diteliti dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas baik. Penjelasan ini telah sesuai dengan hipotesis yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti yaitu kondisi Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian telah membuktikan dan memperlihatkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kebijakan terkait fleksibilitas kerja yang dibentuk dengan baik dapat mempengaruhi karyawan tetap perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas baik. Penjelasan ini telah sesuai dengan hipotesis yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti yaitu kondisi Fleksibilitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian telah membuktikan dan memperlihatkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terciptanya *Employee Engagement* yang kuat dapat mempengaruhi karyawan tetap di perusahaan terkait dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas baik. Penjelasan ini telah sesuai dengan hipotesis yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti yaitu

kondisi *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hasil penelitian telah membuktikan dan memperlihatkan bahwa variabel Iklim Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin meningkatnya iklim organisasi, fleksibilitas kerja, dan *Employee Engagement* di perusahaan akan mengakibatkan peningkatan pada kualitas kinerja karyawan tetap PT XYZ. Penjelasan ini telah sesuai dengan hipotesis yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti yaitu kondisi Iklim Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti mampu memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi organisasi, diharapkan mampu membentuk kondisi iklim organisasi seperti keterbukaan antar rekan kerja, komunikasi yang baik, dan hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang meningkatkan semangat kerja melalui perbaikan gaya kepemimpinan dengan mendengarkan pendapat karyawan, membuat kebijakan yang melibatkan karyawan, dan kepedulian terhadap permasalahan yang sedang dihadapi karyawan. Semangat kerja yang dibentuk akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan pemberian informasi yang bersifat komunikatif dalam mengarahkan penyelesaian tugas karyawan serta meningkatkan keharmonisan karyawan melalui penciptaan kegiatan informal yang menyatukan karyawan hingga terbentuknya kehangatan.
2. Bagi organisasi, diharapkan mampu menciptakan kebijakan yang memberikan kenyamanan bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan seperti diterapkannya kondisi fleksibilitas kerja agar karyawan mempunyai kebebasan dalam mengelola waktu yang dimilikinya dan menentukan sendiri lokasi kerja untuk menunjang

pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa perusahaan perlu untuk mempertahankan pengawasan akan kebebasan pengelolaan waktu jam kerja karyawan melalui sistem kontrol secara digital yang lebih ketat serta meningkatkan pengarahan karyawan dalam pemilihan lokasi kerja yang dapat menunjang pekerjaannya dengan memfasilitasi pilihan lokasi yang memadai.

3. Bagi organisasi, diharapkan mampu mengikat karyawannya terhadap pekerjaan maupun perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang berkolaboratif antar karyawan, memberikan pekerjaan yang menantang dengan penghargaan yang menyesuaikan atas hasil kerjanya, memberikan kesempatan pada karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, terciptanya jenjang karir yang jelas serta adanya kesempatan untuk menempati jenjang yang lebih tinggi. Kondisi yang baik diupayakan untuk mempertahankan karyawannya menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa perusahaan perlu untuk mempertahankan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan agar tidak merasa terancam serta mengurangi penambahan tugas yang dapat membebaskan karyawannya.
4. Bagi kalangan akademisi maupun peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat menggunakan variabel lain yang menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan seperti perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *work – life balance*, kepuasan kerja, dan lain – lain. Selain itu, dalam penelitian selanjutnya juga perlu memperhatikan dukungan penelitian terdahulu dalam menentukan variabelnya.