

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan melalui pembuktian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *work engagement* terhadap kinerja individu, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif *work engagement* terhadap kinerja individu pada anggota TMP AIESEC Universitas Andalas. Hal ini berarti semakin rendah skor *work engagement* maka akan semakin rendah pula skor kinerja individu. Begitu juga sebaliknya semakin tinggi skor *work engagement*, maka akan semakin tinggi pula skor kinerja individu.
2. Hampir setengah anggota TMP AIESEC Universitas Andalas memiliki skor kinerja individu pada kategori rendah, artinya individu belum sukses dalam mencapai target yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Pada kategori rendah ini, individu belum mampu mencapai standar kerja yang telah ditentukan di organisasinya.
3. Hampir setengah anggota TMP AIESEC Universitas Andalas memiliki skor kinerja individu pada kategori sedang, artinya mereka belum sepenuhnya optimal untuk mengikat diri dengan pekerjaannya, dan kurang optimal untuk terlibat secara penuh secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan

pekerjaanya.

## 5.2 Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran yang terkait dengan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini.

### 5.2.1 Saran Metodologis

Pada penelitian ini, terdapat kekurangan-kekurangan baik dalam hal metode ataupun penyajian informasi. Oleh karena itu, kekurangan-kekurangan tersebut perlu diperhatikan sebagai upaya untuk memperbaiki dan menyempurnakan penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Dalam sub-bab terakhir ini, peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya berkenaan dengan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran metodologis untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Memperbanyak jumlah responden yang ingin diteliti lebih lanjut, bukan hanya dalam satu kepengurusan saja, sehingga dari hasil penelitian dapat menggambarkan lebih jelas pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Melakukan penelitian selanjutnya pada cabang AIESEC lainnya ataupun organisasi *social enterprise* lainnya. Sehingga penelitian selanjutnya bisa menemukan faktor lain yang mempengaruhi kinerja individu. Hal itu disebabkan karena organisasi AIESEC terdiri dari 21 cabang lainnya, yang berada di Pulau Jawa dan Sulawesi yang memiliki kecenderungan berbeda dalam faktor budaya dan letak demografis.

### 5.2.2 SaranPraktis

Bagi organisasi ataupun perusahaan khususnya bersistem *non for profit/social enterprise* harus mampu mengelola SDM dengan cara yang efektif. Hal itu disebabkan karena organisasi atau perusahaan *social enterpris* tidak memberikan upah/gaji kepada individu dan melakukan aktivitas bisnis secara sukarela. Setiap individu harus memiliki motivasi yang kuat dalam mencapai target organisasi atau perusahaan. Strategi yang harus dilakukan, meliputi:

1. Adanya pendekatan personal dari atasan ke masing-masing bawahan mengenai hasil PA langsung setelah hasil PA dikeluarkan, sehingga atasan mampu membantu menemukan solusi anggota TMP AIESEC Universitas Andalas secara lebih spesifik sesuai jenis permasalahan masing masing anggota.. Hal itu dikarenakan anggota TMP AIESEC Universitas memiliki latar belakang dan permasalahan yang berbeda beda dari perbedaan jurusan perkuliahan, perbedaan waktu lamanya di AIESEC, perbedaan beban kerja di masing masing divisi, dan lain lain.
2. Melakukan rotasi divisi terhadap anggota yang memiliki kinerja yang rendah dengan melakukan wawancara oleh divisi *TalentManagement* terlebih dahulu. Hal itu dikarenakan terdapat anggota yang merasa bosan, tidak merasa tertantang dengan pekerjaannya, dan keberhargaan terhadap pekerjaannya pun tidak sepenuhnya tercipta, sehingga dengan adanya strategi ini mampu meminimalisir kondisi tersebut. Pada dasarnya, kinerja yang maksimal akan tercipta saat seorang individu mampu terlibat penuh, merasa pekerjaannya menyenangkan, dan

memiliki ikatan yang kuat antara diri dengan pekerjaannya. Pada akhirnya mereka mampu mencapai target organisasi secara maksimal juga.

