BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya, yaitu:

1. Dukungan pimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika pemimpin mampu memberikan dukungan kepada segenap karyawannya, maka akan mampu menciptakan situasi kerja yang kondusif dan budaya kerja yang lebih baik bagi segenap karyawannya.
2. Dukungan pimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pemimpin mampu mendukung karyawan dalam bekerja, maka akan berpengaruh pada perilaku kerja proaktif karyawannya.
3. Budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya kerja yang baik akan mendorong inisiatif dan kreativitas akan merangsang perilaku proaktif.
4. Dukungan pimpinan melalui budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif karyawan. Dari pengujian yang dilakukan, pengaruh langsung memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, artinya terdapat parsial mediasi dukungan pimpinan terhadap perilaku kerja proaktif.

6.2. Saran-saran

6.2.1. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang diperoleh, maka saran untuk perbaikan penelitian dimasa mendatang pada perilaku kerja proaktif karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Muara Sabak sebagai berikut:

- a. Pimpinan PT. PLN (Persero) ULP Muara Sabak untuk terus dapat menumbuhkan kepercayaan diri bawahannya, agar muncul adanya rasa optimisme dalam bekerja, sehingga membuat karyawan akan senantiasa dapat berperilaku aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dimana hal ini dapat dilakukan dengan pengakuan dan apresiasi kepada karyawannya berupa pujian yang spesifik dan tulus. Selain itu dapat juga dilakukan dengan cara delegasi dan tanggung jawab, artinya pemimpin dapat memberikan tugas yang menantang sesuai dengan kemampuan dan potensi bawahan. Ini menunjukkan bahwa pemimpin percaya pada kemampuan mereka.
- b. Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Muara Sabak untuk lebih meningkatkan kemampuannya dalam menciptakan solusi operasional atau proses baru yang lebih efisien dalam bekerja. Ini dilakukan sebagai upaya dalam mewujudkan perilaku kerja proaktif karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dimana hal ini dapat dilakukan dengan cara pengimplementasian sistem manajemen kerja berbasis digital untuk semua proses administrasi dan operasional. Ini sebagai upaya untuk mengurangi waktu untuk pekerjaan administratif, meningkatkan akurasi data, dan mempercepat alur kerja.
- c. Perlu adanya suatu peningkatan dalam upaya mengembangkan solusi kreatif dan efektif karyawan dalam mengatasi tantangan ataupun masalah yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana solusi kreatif dan efektif tersebut dapat dilakukan dengan cara peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan melalui program pelatihan

berkelanjutan, yakni dengan mengadakan pelatihan teknis dan non-teknis secara berkala untuk memastikan karyawan selalu update dengan teknologi terbaru dan metode kerja efisien, serta motorship dan bimbingan dengan menerapkan program mentorship di mana karyawan berpengalaman membimbing karyawan baru atau yang kurang berpengalaman.

- d. Dalam upaya meningkatkan perilaku kerja proaktif karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Muara Sabak dapat memanfaatkan teknologi dan digitalisasi melalui Sistem Monitoring dan Diagnostik *Real-Time*, yakni dengan menggunakan sensor dan perangkat IoT untuk pemantauan jaringan listrik secara *real-time* guna mendeteksi dan mengatasi masalah sebelum menjadi lebih besar. Serta membuat aplikasi *Mobile* untuk pelaporan dan penyelesaian masalah, yakni dengan mengembangkan aplikasi yang memungkinkan karyawan lapangan untuk melaporkan masalah dan menerima instruksi penyelesaian secara cepat dan efisien.

6.2.2. Secara Akademis

Penelitian ini perlu ditindaklanjuti lagi untuk melihat faktor apa yang dapat mempengaruhi perilaku kerja proaktif karyawan secara komprehensif, serta guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi perilaku kerja proaktif karyawan tersebut.