

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *High Performance Work System* terhadap Perilaku Proaktif Karyawan dengan variabel mediasi *Self-Efficacy* dan Orientasi Tugas Inovatif. Hasil penelitian ini menerima hipotesis 1 yang diajukan, yaitu *Self-Efficacy* memediasi hubungan antara *High Performance Work System* dan Perilaku Proaktif karyawan, serta menerima hipotesis 2 yaitu Orientasi Tugas Inovatif memediasi hubungan antara *High Performance Work System* dan Perilaku Proaktif Karyawan.

Pengaruh *High Performance Work System* dengan variabel mediasi *Self-Efficacy* dan Orientasi Tugas Inovatif terhadap perilaku proaktif karyawan menunjukkan efek positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *High Performance Work System* yang diterapkan sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat perilaku proaktif karyawan yang didukung dengan *Self-Efficacy* dan Orientasi Tugas Inovatif.

Hasil penelitian ini mendukung teori motivasi Higiene oleh Frederick Herzberg dalam Sondang (2002) yaitu yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Kebijakan perusahaan, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan rekan sekerja, kehidupan pribadi, status, dan keamanan. Dimana karyawan termotivasi dengan kebijakan perusahaan yaitu adanya standar *High Performance Work System* untuk karyawan yang memotivasi karyawan untuk lebih memiliki perilaku proaktif dalam setiap pekerjaan mereka yang dimana di kombinasikan dengan *Self-Efficacy* dan orientasi tugas inovatif.

5.2 Saran

Adapun saran dari penelitian ini meliputi:

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi perusahaan jasa profesional khususnya dalam penelitian ini perusahaan jasa akuntan publik dan konsultan pajak untuk memilih standar sistem pemilihan karyawan yang tepat. Perusahaan dapat menerepakan standar tinggi dalam pemilihan karyawan di perusahaannya karena *High Performance Work System* merupakan sistem yang relevan dengan kondisi saat ini.
2. Variabel konstektual yang digunakan dalam penelitian ini tidak semuanya dapat dibuktikan karena penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan jasa profesional konsultan pajak dan akuntan publik saja, penelitian selanjutnya dapat mencoba pada bentuk perusahaan jasa profesional yang lain seperti, notaris, psikolog, perbankan, maupun jasa asuransi.
3. Dalam penelitian ini menggunakan hanya 2 variabel mediasi saja, untuk penelitian yang berikutnya dapat menambahkan variabel mediasi seperti, komitmen, integritas, kondisi lingkungan serta LOC (*Locus Of Control*) sebagai mediasi antara HPWS dengan perilaku proaktif karyawan.