

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penganalisaan korelasi *product moment (pearson correlation)* menghasilkan temuan yang menjelaskan keberadaan hubungan positif signifikan pada budaya organisasi dan *work engagement* dimana korelasinya bernilai 0,765 serta sig. bernilai (*2-tailed*) = 0,000. Dapat dinyatakan melalui hasil tersebut bahwasanya budaya organisasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan *work engagement* karyawan PT X Yogyakarta. Namun bila budaya organisasi karyawan rendah, akan menurunkan *work engagement* karyawan PT X Yogyakarta. Selain itu, hasil analisis uji koefisien determinasi memberikan sumbangan pada *work engagement* sebesar 58,6%. Sedangkan sisanya, *work engagement* mendapatkan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak dikaji pada studi ini.

Kategorisasi skala budaya organisasi memperoleh hasil yang menyatakan bahwasanya terdapat 45 subjek yang persentasenya sebesar 75% yang dikategorisasikan tinggi dan 15 subjek yang persentasenya sebesar 25% dikategorisasikan sedang, sementara untuk sisanya terdapat 0 subjek dengan persentase 0% dikategorikan rendah, dengan demikian bisa tarik kesimpulan dalam studi ini bahwasanya sebagian besar subjek mempunyai budaya organisasi yang dikategorikan tinggi. Adapun kategorisasi dari skala *work engagement* menunjukkan bahwasanya terdapat 45 subjek atau 75% yang masuk dalam kategori tinggi dan 15 subjek yang termasuk dalam kategori sedang sementara untuk sisanya yakni 0 subjek atau 9% dikategorikan rendah, dengan uraian tersebut bisa ditarik

simpulan bahwasanya dalam kajian yang dilakukan sebagian besar subjek mempunyai *work engagement* berkategori tinggi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan pihak pengkaji, saran yang bisa diberikan adalah berikut ini:

1. Bagi Subjek

Hasil studi membuktikan bahwasanya tingkat budaya organisasi karyawan PT X di Yogyakarta adalah tinggi. Sehingga budaya organisasi yang ada saat ini perlu dipertahankan karena telah terbukti berpengaruh terhadap *work engagement*.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya membangun dan meningkatkan budaya organisasi dengan cara yang lebih bervariasi seperti memberikan apresiasi, melakukan program mentoring, pendekatan inklusif, pengembangan karier, dan pemantauan yang berkesinambungan untuk membangun *work engagement* yang lebih tinggi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki *work engagement* sedang dapat meningkatkan hasrat kerja (*vigor*), berdedikasi (*dedication*), serta memiliki minat dan konsentrasi kerja (*absorption*) yang lebih tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan kajian yang lebih luas dengan menambahkan jumlah variabel, memperdalam objek kajian, dan memperluas lokasi penelitian sehingga data dan hasil penelitian yang diperoleh bervariasi dan komprehensif. Peneliti berikutnya juga disarankan agar dapat menerapkan metode analisis yang lain, misalnya wawancara agar dapat memperoleh hasil yang lebih mendalam.