

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Primissima Medari”, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan PT Primissima Medari bagian produksi termasuk dalam kategori positif, hal ini dapat dilihat dari hasil skor tanggapan responden (karyawan PT Primissima) positif sebanyak 44 subjek (69,8%) dan kategorisasi negatif sebanyak 19 subjek (30,2%) dengan 19 *aitem* pertanyaan, artinya bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan bagian produksi PT Primissima sangat baik.
2. *Employee Engagement* pada karyawan PT Primissima termasuk ke dalam kategori sedang ke tinggi, dengan presentasi kategori sebesar 57,14% (36 subjek) dan kategori sedang sebesar 42,86% (27 subjek) dengan 15 *aitem* pertanyaan, artinya bahwa *employee engagement* dirasa cukup baik oleh karyawan bagian produksi PT Primissima.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada karyawan PT Primissima dengan analisis korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,650$ dan $p = 0,000$ berarti ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan PT Primissima,

dari hasil penelitian juga diketahui sumbangan efektif budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Primissima sebesar 0,422 atau 42,2 %. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pembentukan *employee engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 42,2 % sisanya sebesar 57,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai *employee engagement* sehingga subjek peneliti dapat mempertahankan *engagement* pada karyawan selain itu diharapkan dapat membantu para karyawan dalam mengatasi masalah-masalah mengenai kerja sama tim yang ada dan hubungan antar karyawan yang lain. Selanjutnya diharapkan agar karyawan dapat mempertahankan persepsi yang positif terhadap budaya organisasi, sesuai dengan hasil penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan sebaiknya mempertahankan *employee engagement* karyawan, agar dapat bekerja secara maksimal dan dapat mempertahankan produksi kain sesuai dengan target yang sudah ditentukan sebelumnya. *Employee engagement* dapat di pertahankan dengan cara menerapkan aspek-aspek yang terdapat pada budaya organisasi yaitu aspek *involvement* (keterlibatan), aspek

consistency (konsistensi), aspek *adaptability* (adaptabilitas), dan aspek *mission* (misi atau tujuan). Dari hasil kategorisasi persepsi budaya organisasi, di harapkan pemimpin dapat memberikan arahan kepada karyawan, dan memberi kesempatan karyawan dalam menyelesaikan masalah, pemimpin lebih bijaksana dalam mengambil keputusan dan menyikapi saram atau keluhan yang diutarakan karyawan.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang berminat melakukan peneliti selanjutnya, sebaiknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Dari hasil penellitian yang sudah dilaksanakan menunjukkan bahwa sumbangan efektif budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan sebesar 0,422 atau 42,2 %. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi sebesar 42,2 % terhadap *employee engagement* pada karyawan dan sisanya sebesar 57,8 % yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti halnya gaya kepemimpinan, kualitas komunikasi yang ada, ataupun iklim oragnisasi. Peneliti berharap agar memperbanyak subjek yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sehingga dapat memaksimalkan uji coba dan penelitian.
- b. Apabila ingin melakukan penelitian diperusahaan sebaiknya mengurus izin jauh-jauh hari sebelumnya, karena perusahaan akan menjadwalkan penelitian sesuai dengan waktu yang tepat.
- c. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti tentang *employee engagement* pada subjek yang berbeda seperti halnya perawat, karyawan yang masih berstatus

kontrak atau *outsourcing*, guru, sales atau pekerjaan dengan beban kerja yang besar.

- d. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memberikan skala kepada para subjek secara langsung tanpa menitipkan skala, dengan tujuan agar menghindari dari sikap *faking good* para subjek dan dapat mengontrol subjek dalam mengerjakan skala yang dibagikan (subjek mengisi skala secara asal-asalan, terdapat subjek yang mengisi skala dua kali yaitu ketika skala uji coba dan skala penelitian) serta kejelasan dalam pengisian skala selain itu dengan harapan agar skala yang disebar dapat kembali seluruhnya.

