

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *quality of work*, lingkungan kerja, dan *transformational leadership* terhadap *employee engagement* pada Waroeng Spesial Sambal Di Yogyakarta. Maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

#### 5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t variabel *quality of work life* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta sehingga hipotesis 1 di terima. Dari uji t diperoleh t hitungnya sebesar 2,094 dengan tingkat signifikan 0.039 dengan nilai signifikannya  $< 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta sehingga hipotesis 2 diterima. Dari uji t diperoleh t hitungnya sebesar 3,187 dengan tingkat signifikan 0,002 dengan nilai signifikannya  $< 0,05$ .
3. Berdasarkan hasil uji t variabel *transformational leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta sehingga hipotesis 3 diterima. Dari uji t diperoleh t hitungnya sebesar 4,158 dengan tingkat signifikan 0,000 dengan nilai signifikannya  $< 0,05$ .

4. Berdasarkan hasil uji F (pengujian bersama-sama) di peroleh F hitung adalah 26.232 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai signifikansinya  $< 0,05$  atau kurang dari 5%, maka *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), dan *transformational leadership* (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta (Y) atau hipotesis 4 diterima.

#### 4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

##### 1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas kehidupan kerja mencakup seberapa efektif lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilai personal karyawan ketika bekerja, yang meliputi kompensasi yang adil, gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan, meningkatkan keamanan dan keselamatan karyawan serta karyawan disini diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat serta keluhan yang dihadapi karyawan. Agar anggota dari suatu organisasi mampu untuk memuaskan kebutuhan personal mereka, karna pada variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.
- b. Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta agar dapat lebih memperhatikan Lingkungan Kerja, seperti memperhatikan untuk sirkulasi udara dalam

ruangan, kebersihan yang ada di tempat ruang kerja dan menjaga komunikasi antar karyawan agar karyawan lebih nyaman ketika bekerja sehingga karyawan mempunyai keterikatan kerja yang tinggi.

- c. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut menunjukkan variabel *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang besar terhadap *employee engagement*. Responden menilai dari hubungan karyawan terhadap organisasinya secara formal. Karyawan merasa tidak ada keterikatan terhadap pekerjaan tersebut secara formal (kontrak) sehingga karyawan tersebut dapat keluar masuk (*turnover*) dengan mudah. Solusinya Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta agar lebih meningkatkan hubungan pemimpin dengan bawahannya sehingga karyawan merasa bahwa atasan memperdulikan bawahannya dan juga perusahaan dapat menciptakan suasana yang nyaman sehingga hubungan sesama rekan kerja juga dapat berhubungan dengan baik. Komunikasi dalam sebuah organisasi harus dibangun dengan baik agar tidak menimbulkan kesalah pahaman sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang baik bahkan lebih untuk sebuah perusahaan.

## 2. Bagi Akademisi

- a. Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain *quality of work life*, lingkungan kerja dan *transformational leadership*. Karena dari penelitian ini diketahui 54,4% masih ada faktor-faktor lain yang

mempengaruhi *employee engagement* seperti: kepuasan kerja, beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

- b. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari objek yang populasinya lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak daripada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh *quality of work life* lingkungan kerja, dan *transformational leadership* terhadap *employee engagement*.