

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara persepsi iklim organisasi dengan *employee engagement* pada PT. X yang dilihat dari koefisien korelasi nilai (*B*) sebesar 0,010 dan $p = 0,00$ ($p < 0,050$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi iklim organisasi maka karyawan akan merasa bahwa gambaran pekerjaan yang diampu sudah jelas untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan melaksanakan tanggung jawab dengan benar, serta dengan adanya imbalan dan promosi dari adanya dukungan atasan maka karyawan akan meningkatkan komitmen kerja terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja sehingga tidak ada perilaku untuk segera meninggalkan pekerjaan dan mendahulukan kepentingan lain diluar kerjasama dengan tim. Sebaliknya, semakin rendah persepsi iklim organisasi maka akan membuat karyawan merasa perusahaan tidak mampu memberikan ruang untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang benar sehingga menurunkan sikap komitmen terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat menyebabkan perilaku *employee engagement* dengan bekerja tanpa makna.

Hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan efektif yang diberikan variabel persepsi iklim organisasi terhadap variabel *employee engagement* sebesar 47,3%. Selanjutnya sisa presentase 52,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lainnya dapat mempengaruhi *employee*

engagement berupa kebudayaan, indikator sukses, pengertian prioritas, inovasi, penguasaan dan peningkatan bakat, insentif, dan pengakuan.

Kekurangan atau kendala yang ditemukan peneliti dalam penelitian ini berupa, tidak semua responden dapat memberikan jawaban yang objektif, dapat muncul karena faktor lain, seperti takut apabila jawaban yang disampaikan responden akan mengakibatkan diberikan sanksi dari perusahaan, dan atau jawaban yang diberikan akan mempengaruhi sudut pandang atasan terhadap karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT. X

Bagi PT.X, sebaiknya lebih mengutamakan permasalahan *employee engagement* yang terjadi di perusahaan. Hal tersebut dapat diatasi dengan memperhatikan tingkat persepsi iklim organisasi karyawan kepada perusahaan melalui kebijakan yang menyangkut gambaran pekerjaan yang jelas agar karyawan bisa mencapai hasil pekerjaan yang baik dan melaksanakan tanggung jawab dengan benar, serta dengan adanya dukungan dari atasan maka karyawan akan meningkatkan komitmen kerja terhadap perusahaan dan dapat memperoleh imbalan yang sebanding dengan kerja keras karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan faktor – faktor lainnya yang sama dalam penelitian ini, untuk melihat faktor lain

yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* seperti faktor kebudayaan, indikator sukses, pengertian prioritas, inovasi, penguasaan dan peningkatan bakat, insentif, dan pengakuan. Selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan subjek maupun lokasi yang berbeda agar dapat menyampaikan ilmu pengetahuan dengan metode dan subjek yang berbeda.