

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara persepsi budaya organisasi dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Semakin positif pandangan karyawan terhadap budaya yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka secara emosional, kognitif, dan perilaku. Keterlibatan karyawan tercermin melalui semangat kerja, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta kemampuan untuk fokus dan tenggelam dalam tugas. Ketiga hal tersebut tumbuh dalam lingkungan kerja yang memiliki nilai-nilai yang jelas, dukungan yang konsisten, serta struktur kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang dipersepsi secara positif mendorong karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan, memiliki rasa memiliki yang tinggi, dan bersedia memberikan kontribusi terbaik. Oleh karena itu, membangun dan memperkuat budaya organisasi menjadi langkah strategis yang penting bagi peningkatan keterlibatan kerja secara berkelanjutan.

B. Saran

1. Bagi Pegawai sebagai Subjek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh cara karyawan memaknai budaya organisasi. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat lebih aktif dalam menyerap dan menjalankan nilai-nilai

budaya yang berlaku di perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan dengan membangun rasa memiliki terhadap pekerjaan, meningkatkan semangat kerja, serta menjaga fokus dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Terutama bagi karyawan dengan masa kerja yang cukup panjang, keterlibatan jangka panjang dapat ditingkatkan dengan terus menyesuaikan diri terhadap perkembangan organisasi dan menjaga komitmen terhadap misi perusahaan. Kesadaran personal terhadap pentingnya budaya organisasi akan membantu karyawan terhubung lebih kuat dengan lingkungan kerja.

2. Bagi Manajemen PT. Waroeng Steak Indonesia

Manajemen perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan budaya organisasi yang mendukung semangat kerja, rasa memiliki, dan fokus karyawan dalam bekerja. Budaya yang dipersepsi positif tidak hanya meningkatkan keterlibatan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan produktivitas jangka panjang. Beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi:

- a) Meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan,
- b) Membangun komunikasi internal yang terbuka dan menghargai kontribusi karyawan,
- c) Memberikan ruang inovasi dan pengembangan diri di setiap level organisasi, dan
- d) Menyusun sistem penghargaan yang berbasis nilai-nilai budaya perusahaan.

Perhatian khusus juga perlu diberikan kepada karyawan muda maupun yang

telah lama bekerja agar nilai-nilai budaya dapat terus diinternalisasi dan selaras dengan dinamika organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi dasar pengembangan di masa mendatang. Pertama, distribusi responden yang belum merata antara kantor pusat dan outlet menunjukkan perlunya penelitian komparatif antar-unit kerja untuk memahami variasi persepsi budaya dan keterlibatan di lokasi yang berbeda. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini membatasi pemahaman terhadap makna subjektif budaya organisasi dan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) atau kualitatif agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam. Ketiga, keterbatasan pada tahap pra-penelitian, seperti minimnya data eksploratif melalui wawancara, dapat dilengkapi pada studi berikutnya untuk memperkaya konteks dan interpretasi hasil. Penggalan lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan iklim kerja juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai *employee engagement*.