

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama, sebagaimana telah diuraikan secara seksama pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar (2,882) dengan nilai signifikan  $0,006 < (\alpha = 0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar (4,389) dengan nilai signifikan  $0,000 < (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Schenker Petrolog Utama, hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung = 30,418 lebih besar dari nilai F tabel 3,168 ( $\alpha = 0,05$   $df_1 = 2$   $df_2 = 54$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *standart error* yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,530 menunjukkan budaya organisasi dan *employee engagement* bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

#### **5.2 Saran**

Peneliti memberikan dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil kuesioner pada variabel budaya organisasi terdapat skor jawaban terendah mengenai inovasi, yaitu karyawan dapat menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan. Dengan memberikan karyawan kebebasan dalam mengambil tanggung jawab akan mampu menciptakan cara yang membuat karyawan dapat meningkatkan berinovasi dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Dari hasil kuesioner pada variabel *employee engagement* terdapat skor jawaban responden terendah mengenai semangat kerja. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga di samping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
3. Dari hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan terdapat skor jawaban terendah mengenai indikator kualitas pekerjaan. Yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan hasil yang memuaskan dan perlu meningkatkan potensinya agar dapat memberikan hasil yang sepadan sehingga perusahaan akan memberikan penilaian yang baik bagi perusahaan.