

## BAB V

### SIMPULAN & SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *perceived organization support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *perceived organization support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_1 = 0,093$  yang signifikan pada t-hitung 4.044 dan sig 0,000.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_2 = 0,109$  yang signifikan pada t-hitung 7.058 dan sig 0,000.
3. Hasil hipotesis melalui analisis regresi berganda dengan program SPSS 26.0, diperoleh hasil variabel *perceived organization support* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui nilai uji F = 8.453 dengan signifikan 0,000 dan dari nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* = 0,521. Maka dapat diketahui bahwa *perceived organization support* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sebesar 0,521 atau 52%, sisanya 48% dipengaruhi factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## 5.2 Saran

Peneliti memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
  - a. Pada variabel *perceived organization support*, indikator dengan skor terendah pada indikator keadilan melalui pernyataan “Perusahaan ini akan memberikan bantuan ketika saya memiliki masalah” yaitu sebesar 1,93. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang dalam memberikan bantuan terhadap karyawan jika dibutuhkan. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar perusahaan perlu meningkatkan kepedulian terhadap karyawannya, jika karyawan memiliki masalah terkait pekerjaan hendaknya perusahaan memberikan bantuan yang diperlukan, hal ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yang akan dapat menguntungkan perusahaan itu sendiri.
  - b. Pada variabel budaya organisasi, indikator dengan skor terendah pada indikator adaptasi melalui pernyataan “Pendapat pelanggan mempengaruhi keputusan dalam perusahaan.” yaitu sebesar 3,14. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam pengambilan suatu keputusan pendapat pelanggan masih kurang diperhatikan. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut, budaya yang baik akan berdampak besar pada pendapatan dan citra perusahaan secara luas di masyarakat. Perusahaan yang dapat menciptakan dan mempertahankan budaya yang baik akan mendapatkan berbagai keuntungan dan kemudahan dalam menjalankan bisnisnya.
  - c. Dalam penelitian ini nilai koefisien budaya organisasi yaitu sebesar  $\beta_2 = 0.109$  lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien *perceived organization support* yaitu sebesar  $\beta_1 = 0.093$ , oleh karena itu

disarankan agar perusahaan dapat lebih fokus pada pematapan budaya organisasi terlebih dahulu dibanding *perceived organization support* dalam meningkatkan *employee engagement* diperusahaan tersebut, jika organisasinya baik maka akan berpengaruh besar pada keterikatan karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan akan memahami dan mempraktekan dengan sungguh-sungguh dan cenderung lebih produktif, kinerja yang memuaskan akan menghasilkan suatu produk yang bermutu dan berkualitas unggul. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan eksistensi perusahaan untuk bertahan didunia bisnis, maka diperlukannya pendapat pelanggan dalam pengambilan suatu keputusan, agar perusahaan lebih mengetahui kurang lebihnya kinerja perusahaan tersebut seperti apa dan bisa melakukan perbaikan, karena kepuasan pelanggan terhadap produk kita akan menjadikan perusahaan akan lebih sukses.

- d. Pada variabel *employee engagement*, indikator dengan skor terendah dengan skor terendah terdapat pada indikator keterlibatan perilaku melalui pernyataan“ Saya sering melampaui apa yang diharapkan dari saya untuk membantu tim saya menjadi sukses” yaitu sebesar 3,32. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum mampu melakukan pekerjaan secara maksimal yang diharapkan perusahaan untuk menuju kesuksesan. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar karyawan dapat belajar lebih baik lagi dan belajar bagaimana membangun kerjasam tim yang baik agar dalam tim tersebut bisa solid dan berhasil mencapai tujuan, dan untuk perusahaan dapat membantu karyawan dengan memberikan wadah pembelajaran atau bantuan yang diperlukan agar karyawan merasa kinerjanya selama ini dihargaidan diapresiasi , hal ini akan meningkatkan keterikatan karyawan yang akan membuat karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan professional sehingga dapat membantu perusahaan

dalam mencapai keuntungan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti kepemimpinan, *job involment*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dll.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian dan metode yang berbeda, baik dibidang yang sama ataupun perusahaan dibidang yang lainnya.
- c. Peneliti selanjutnya dapat menguji variabel ini dengan model SEM dimana variabel *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebagaimana yang dilakukan oleh Setyawasih, et al (2022).