

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari variabel *perceived organizational support* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap *employee engagement* (Y) pada PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Variabel *perceived organizational support* (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) dengan taraf signifikansi sebesar 0,049. H₁ terbukti.
- 5.1.2 Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) dengan taraf signifikansi sebesar 0,003. H₂ terbukti.
- 5.1.3 Variabel *perceived organizational support* (X1) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (Y) dengan taraf signifikansi sebesar 0,641. H₃ tidak terbukti.
- 5.1.4 Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (Y) dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. H₄ terbukti.
- 5.1.5 Variabel kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* (Y) dengan taraf signifikansi sebesar 0,179. H₅ tidak terbukti.

- 5.1.6 Secara tidak langsung *perceived organizational support* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y). H₆ tidak terbukti.
- 5.1.7 Secara tidak langsung budaya organisasi (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee engagement* (Y). H₇ tidak terbukti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dari penulis untuk PT. Kertabumi Harita Nusantara di Yogyakarta, yaitu:

- 5.2.1 Menurut hasil dari penelitian ini, di antara variabel *perceived organizational support* dan variabel budaya organisasi yang lebih berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel budaya organisasi. Sehingga untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan indikator variabel budaya organisasi. Indikatornya yaitu: *Individual initiative* (inisiatif perorangan), *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko), *Control* (pengawasan), *Management support* (dukungan manajemen), dan *Communication pattern* (pola komunikasi).
- 5.2.2 Menurut hasil dari penelitian ini, variabel *perceived organizational support*, variabel budaya organisasi, dan variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* sebesar 59,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sedang diteliti. Hal ini memberikan peluang untuk peneliti lainnya yang

berminat untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama agar dapat lebih jauh mengeksplorasi variabel yang sedang diteliti.

- 5.2.3 Menurut hasil dari penelitian ini, variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini dapat terjadi karena faktor-faktor internal di dalam perusahaan. Jadi ketika perusahaan mampu mempelajari dan mengevaluasi indikator pada tiap-tiap variabel, maka tidak menutup kemungkinan untuk waktu yang akan datang variabel kepuasan kerja menjadi mampu sebagai variabel mediasi.