

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang tujuannya untuk mendapatkan nilai statistik guna memperlihatkan pengaruh *job characteristics* dan *perceived organization support* terhadap *employee engagement* di Dept. XXX PT Semen Padang. Penelitian yang telah dilakukan ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder berupa data kepuasan karyawan dari tahun 2011 sampai tahun 2014 dan data jumlah karyawan/departemen. Sedangkan data primer berupa data yang didapatkan langsung oleh peneliti dengan instrumen penelitian kuesioner yang didistribusikan pada tanggal 29 Juni 2015 s/d 7 Juli 2015 kepada karyawan Dept XXX PT Semen Padang. Data tersebut telah diolah dan dilakukan berbagai pengujian dengan menggunakan program pengolah data statistik SPSS 20.0.

Berdasarkan uraian bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan *job characteristics* dan *perceived organization support* berpengaruh terhadap *employee engagement* di Dept. XXX PT Semen Padang. Adapun *job characteristics* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Dept. XXX PT Semen Padang. Sedangkan *perceived organization support*

tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Dept. XXX PT Semen Padang.

2. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,565, hal ini menunjukkan besarnya variabel *job characteristics* dan *perceived organization support* mampu menjelaskan variabel *employee engagement* sebesar 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan fisik lingkungan sosial, peluang untuk berkarir dan lainnya.
3. Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian maka hipotesis pertama diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan variabel *job characteristics* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Dept. XXX PT Semen Padang. Nilai *t* hitung sebesar 3,043 lebih besar daripada nilai *t* tabel yaitu 1,673. Begitu juga dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil daripada 0,05. Persamaan regresi juga menunjukkan, koefisien regresi *job characteristics* sebesar 1,221 yang artinya peningkatan *job characteristics* sebesar 1 satuan (dengan asumsi koefisien variabel lain tetap) maka akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,534 satuan.

4. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis kedua ditolak, dimana hasil penelitian menunjukkan *perceived organization support* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *employee engagement* di Dept. XXX PT Semen Padang. Nilai t hitung sebesar 0,37 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,673. Begitu juga dengan nilai signifikan sebesar 0,167 yang lebih besar dari 0,05. Persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien *perceived organization support* sebesar 0,242 yang artinya peningkatan terhadap *perceived organization support* sebesar 1 satuan (dengan asumsi koefisien variabel lain tetap) tidak berarti akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,242 satuan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang mengurangi keakuratan hasil yang ditemukan yaitu :

1. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel bebas hanya mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 56,5% sehingga masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* di Dept. XXX PT Semen Padang. Penulis memperkirakan variabel lain tersebut antara lain lingkungan kerja, karakteristik individu, hubungan atasan-bawahan, dan sebagainya.

2. Responden hanya berasal dari karyawan yang bekerja pada Dept. XXX saja sehingga hanya dapat diketahui persepsi dari kalangan karyawan yang bekerja pada Dept. XXX saja.
3. Mempertimbangkan keterbatasan peneliti secara personal, serta adanya batasan tertentu yang diberlakukan oleh pihak PT Semen Padang selama pengambilan data primer maka penelitian ini masih dilakukan dalam skala kecil dengan jumlah sampel yang masih sedikit dan terbatas. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kuesioner yang berhasil kembali dan dapat diolah yaitu sebesar 55,6% dari kuesioner yang telah disebar.

5.3 Saran

Penelitian ini masih jauh dari sempurna sehingga masih dibutuhkan penelitian tambahan yang lebih terarah dan lebih luas sehingga kelemahan yang ada dalam penelitian ini dapat diperbaiki. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian di masa akan datang yaitu :

- 1 Pada penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan variabel bebas lainnya, seperti lingkungan kerja, karakteristik individu, hubungan atasan-bawahan, dan sebagainya. sehingga lebih mampu menjelaskan *employee engagement* dengan lebih detail.
- 2 Penelitian selanjutnya yang menggunakan objek penelitian serupa akan lebih baik untuk memperkaya responden yang berasal dari departemen yang

beragam sehingga di dapat hasil yang lebih baik mengingat penelitian ini terbatas pada responden yang bekerja pada 1 departemen tertentu saja.

- 3 Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak sampel penelitiannya, agar hasil yang didapatkan lebih dapat merepresentasikan populasi penelitian.

