

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap unruk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil uji T terkait pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap. Hasil tersebut dapat diketahui dari hasil perolehan hasil uji T pada variabel *Employee Engagemen* (X1) diperoleh probabilitas Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H1 diterima, artinya *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji T terkait pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap. Hasil tersebut dapat diketahui dari hasil perolehan hasil uji T pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) diperoleh probabilitas Sig sebesar $0,002 < 0,05$. Maka H2 diterima, artinya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh

positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

3. Hasil uji T terkait pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap. Hasil tersebut dapat diketahui dari hasil perolehan hasil uji T pada variabel Budaya Organisasi (X3) diperoleh probabilitas Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
4. Secara simultan, Kinerja Karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja bersama-sama berpengaruh positif dipengaruhi oleh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil uji F. Dimana nilai F_{tabel} sebesar 3,091 Dan diperoleh F_{hitung} sebesar $48,102 > F_{tabel} 3,092$, artinya *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan pihak SDM dalam menentukan kebijakan perusahaan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kebiasaan ataupun perilaku karyawan dalam bekerja.
2. Dari hasil penelitian ini hubungan kinerja dengan indikator *employee engagement* bisa ditingkatkan dengan cara *Outbound Training*, memberikan kesempatan untuk mengutarakan pendapat, memberikan pelatihan bagi karyawan, perusahaan menunjukkan kepeduliannya, memotivasi karyawan untuk berani bereksperimen, memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan bangun interaksi yang baik serta saling menghargai.
3. Perusahaan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan cara mengadakan pelatihan kerjasama, meningkatkan sosialisasi dan sebagainya.
4. Perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi dengan cara memfokuskan pada kesehatan mental setiap karyawan, menciptakan komunikasi yang efektif, menanamkan toleransi dalam organisasi, mewujudkan kesejahteraan di lingkungan kerja dan sebagainya.

C. Keterbatasan Penelitian

Saat melakukan penelitian mempunyai keterbatasan sebagai berikut ini:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, diharapkan penelitian selanjutnya yang mengambil topik yang sama dapat meneliti perusahaan atau PT yang lainnya yang bergerak di bidang yang sama agar bisa dijadikan sebagai bahan pembandingan.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti menggunakan tiga variabel *independent* (bebas) sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan pengujian variabel lainnya seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan faktor yang mempengaruhi kinerja yang lainnya.
3. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, sehingga ada kemungkinan bahwa dalam menjawab pernyataan yang diberikan dalam mengisinya bisa bersifat tidak objektif. Oleh karena itu, perlu ditambahkan metode lain agar lebih terpercaya.