

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian olah data dengan *software SmartPLS 4.0* dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh *Occupational Safety* Dan *Social Support* Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Quality of Work Life* Sebagai Variabel Moderasi Karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia. Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa *Occupational Safety* berkontribusi sebanyak 52,9% secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa *Occupational Safety* yang tinggi dapat meningkatkan *Employee Engagement* pada karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia. Sama halnya dengan *Occupational Safety* yang dimoderasi dengan *Quality of Work Life* juga berpengaruh sebanyak 14,2% secara signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa *Occupational Safety* yang tinggi dengan *Quality of Work Life* yang selaras dapat meningkatkan *Employee Engagement* pada karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia.

Pada penelitian ini juga menghasilkan bahwa *Social Support* berpengaruh sebanyak 14,4% secara signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa *Social Support* yang tinggi dapat meningkatkan *Employee Engagement* pada karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia. Selain itu, *Social Support* yang dimoderasi dengan *Quality of Work Life* juga berkontribusi sebanyak -17,4% sehingga dapat dikatakan signifikan namun negatif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti telah mengikuti prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi & Bisnis. Namun, masih terdapat beberapa kendala dan keterbatasan yang muncul selama

proses penelitian. Keterbatasan tersebut berupa pengumpulan data yang menggunakan metode kuesioner melalui *Google Form* memerlukan waktu yang cukup lama dikarenakan sedang banyaknya proyek yang dijalani oleh para karyawan lapangan sehingga membuat pengumpulan kuesioner sempat terhambat. Namun, sebagai solusinya peneliti dibantu oleh Direktur Operasional, Manager Departemen *Human Resource* serta beberapa karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia dalam beberapa bidang terkait untuk mengingatkan para karyawan lapangan agar mengisi kuesioner.

Keterbatasan lainnya adalah kurangnya penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antar variabel yang diteliti sehingga membuat proses penyusunan penelitian ini sedikit terhambat. Penelitian ini hanya meneliti variabel *Occupational Safety, Social Support, Employee Engagement* dan *Quality of Work Life*. Namun, terdapat variabel lain di luar variabel tersebut yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh *Occupational Safety* Dan *Social Support* Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Quality of Work Life* Sebagai Variabel Moderasi Karyawan PT Taihei Dengyo Indonesia, berikut beberapa saran yang dapat digunakan:

- a) Berdasarkan aspek teoritis, diharapkan pada penelitian selanjutnya tekhusus mahasiswa/I pada Program Studi Manajemen dengan konstentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat lebih menggali lebih lanjut terkait faktor-faktor yang dapat memoderasi variabel *Occupational Safety, Social Support, Employee Engagement* dan *Quality of Work Life*.
- b) Berdasarkan aspek praktis, penting bagi PT. Taihei Dengyo Indonesia untuk memperhatikan indikator-indikator yang berada pada kuadran 4 dengan kategori “*concentrate here*” yaitu:
  1. Pengalaman kerja yang dimiliki berpengaruh terhadap kualitas yang dihasilkan. Organisasi perlu memberikan pelatihan yang sesuai

- kepada karyawan agar tercapainya kesesuaian kompetensi dan kebutuhan yang dimiliki karyawan agar mereka dapat menciptakan kualitas kerja yang baik dan sesuai.
2. Keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Organisasi perlu memberikan pengembangan keterampilan yang sesuai agar tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan optimal.
  3. Mendapat dukungan dalam mencapai tujuan kerja. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif sehingga dapat mendorong komunikasi yang terbuka dan menyediakan dukungan psikologis.
  4. Lingkungan kerja mempercayai kemampuan untuk mencapai prestasi. Organisasi perlu membangun budaya kepercayaan dalam lingkungan kerja serta memberikan pengakuan terhadap karyawan agar tercapainya lingkungan kerja yang saling mempercayai.
  5. Mendapatkan umpan balik yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja. Organisasi perlu memberikan *feedback* secara berkala kepada karyawan agar tercapainya peningkatan kinerja karyawan.
  6. Mendapatkan informasi yang tepat dalam menyelesaikan tugas. Organisasi perlu membangun komunikasi yang efektif serta memonitoring serta evaluasi informasi yang ada agar terciptanya aliran informasi yang akurat, cepat dan relevan.
  7. Lingkungan kerja menciptakan hubungan yang baik antar sesama. Organisasi perlu melaksanakan kegiatan *team building* agar terciptanya hubungan yang erat antar karyawan.