

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan kajian menggunakan SmartPLS 4 terhadap pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Pusat, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dengan nilai *original sample* 0,439 dan *p-value* 0,000, budaya organisasi yang kuat terutama kejelasan arah strategis dan tujuan Perusahaan terbukti meningkatkan keterikatan karyawan. Semakin jelas nilai dan arah organisasi, semakin besar komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Nilai *original sample* 0,340 dan *p-value* 0,001 menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberi inspirasi, motivasi, dan perhatian individual dapat memperkuat rasa memiliki, semangat, serta komitmen karyawan. Gaya kepemimpinan ini menjadi faktor penting dalam membangun *engagement*.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dengan nilai *original sample* 0,249 dan *p-value* 0,000, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai baik terkait kenyamanan bekerja, hubungan kerja, maupun makna pekerjaan menjadi pendorong meningkatnya keterlibatan karyawan.

Secara garis besar, penelitian ini memvalidasi bahwa peningkatan *employee engagement* pada PT Taspen dapat dicapai melalui penguatan budaya organisasi, penerapan kepemimpinan transformasional yang konsisten, serta pemeliharaan tingkat kepuasan kerja. Ketiga variabel ini terbukti berperan penting dalam mendorong keterikatan karyawan yang lebih tinggi dan mendukung keberlanjutan organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Studi ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu dicermati dalam interpretasi hasil, antara lain:

1. Keterbatasan pada jumlah dan ruang lingkup responden. Penelitian ini hanya melibatkan 76 karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Pusat, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke unit atau cabang maupun organisasi lain.
2. Variabel penelitian yang terbatas. Penelitian ini belum memasukkan faktor lain yang juga memengaruhi *employee engagement*, seperti komunikasi internal, beban kerja, kompensasi, dan iklim organisasi, sehingga pengaruh variabel di luar model belum tergambarkan.
3. Keterbatasan Waktu Penelitian. Waktu penelitian yang relatif singkat membatasi proses pengumpulan data, pengujian instrumen, dan pendalaman analisis secara lebih optimal.

5.3 Saran

Selaras pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan, beberapa rekomendasi dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk Instansi. Disarankan untuk mempertahankan aspek yang sudah kuat, seperti makna pekerjaan, kejelasan arah organisasi, dorongan inspiratif atasan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan. Perusahaan juga perlu meningkatkan aspek yang masih relatif rendah, yaitu kenyamanan kondisi kerja, pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan, perhatian individual dari atasan, serta kejelasan promosi untuk meningkatkan keterlibatan kerja.
2. Untuk Penelitian Selanjutnya. Direkomendasikan untuk memasukkan variabel lain seperti iklim organisasi, *work-life balance*, *perceived organizational support*, atau beban kerja, memperluas jumlah sampel, serta mempertimbangkan metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Untuk Peneliti atau Praktisi SDM. Temuan ini dapat dijadikan acuan dalam merancang program peningkatan *employee engagement* melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan kompetensi kepemimpinan transformasional, serta perbaikan aspek-aspek kepuasan kerja terutama pada jalur karier dan promosi.