

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement* karyawan pada perusahaan *manufacturing automotive* di Bekasi, hasil penelitian ini memiliki arah penelitian positif, sehingga ketika dalam sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang bagus, hal tersebut akan meningkatkan dan membuat *engagement* karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut akan bagus pula, begitu juga sebaliknya ketika budaya organisasi dalam sebuah perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka *engagement* yang dimiliki oleh karyawan akan tidak berkembang.

Mengacu pada data di lapangan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu variabel budaya organisasi dan variabel *work engagement* berada pada kategori sedang, yaitu 51 karyawan berkategori sedang pada variabel budaya organisasi dan 79 karyawan berkategori sedang pada variabel *work engagement*. Maka dapat peneliti simpulkan dari hasil yang didapatkan bahwa budaya organisasi dan *work engagement* karyawan perusahaan *manufacturing automotive* di Bekasi berada dalam kondisi yang tidak terlalu mengkhawatirkan.

Selain itu dari hasil perhitungan *mean* dari masing-masing aspek kedua variabel menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki nilai *mean* yang paling rendah pada aspek *adsorption*, kemudian untuk variabel budaya organisasi kecenderungan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut merujuk pada kecenderungan fleksibilitas.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Saran terhadap perusahaan *manufacturing automotive* yang terkait yaitu pada pihak manajemen:

1. Diharapkan dapat memperhatikan kondisi setiap karyawannya, khususnya ketika terjadi perubahan kebijakan, ataupun perubahan aturan di dalam sebuah organisasi,
2. Memperhatikan arah budaya organisasi yang berada dalam sebuah perusahaan tersebut, agar dapat sejalan antara atasan dengan para karyawan yang ada, dan dapat diterima oleh semua golongan karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut (Kotrba, Smerek, Ritchie, & Denison, 2011).
3. Manajemen juga diharapkan dapat memberikan sosialisasi terhadap peraturan-peraturan yang ada, agar dapat dipahami oleh karyawan-karyawannya guna menciptakan budaya organisasi yang baik dan dipahami oleh seluruh karyawan yang bekerja.
4. Selanjutnya dilihat dari budaya organisasi yang dinilai positif oleh para karyawan, pihak manajemen diharapkan dapat memaksimalkan pengimplementasian di segala bidang dalam perusahaan, agar budaya yang ada menjadi konsisten dan mengurangi budaya fleksibilitas agar karyawan dapat mengetahui pihak manajerial memiliki aturan yang bagaimana, dan seperti apa (Denison, 1990). Dari konsistensi budaya organisasi tersebut maka akan memunculkan perasaan *engage* dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Saran bagi karyawan perusahaan *manufacturing automotive* diharapkan untuk tetap memiliki persepsi atau pandangan yang positif terhadap pihak manajemen (Hewit, 2009), khususnya perusahaan, dan juga karyawan bersedia melakukan evaluasi yang positif terhadap perusahaan dalam keadaan dan dalam kondisi apapun, terutama dalam keadaan sulit dan mendesak sekalipun, guna menjaga budaya yang baik dalam sebuah perusahaan. Karyawan juga diharapkan untuk dapat melaksanakan dan menjalankan aturan sesuai dengan SOP yang tersedia pada perusahaan tersebut, selain itu karyawan dapat meningkatkan rasa kepedulian terhadap perusahaan dalam berbagai aspek yang ada pada perusahaan.

5.2.2 Saran Bagi Penulis Selanjutnya

Saran bagi penulis selanjutnya yang tertarik mengangkat penelitian yang serupa dalam perusahaan manufacturing automotive seperti dalam penelitian ini, peneliti menyarankan untuk memperdalam penelitian ini, dan juga peneliti menyarankan untuk meyakinkan subjek bahwa data yang diambil semata-mata hanya untuk kepentingan penelitain, bukan untuk penilaian kepada atasan, sehingga jawaban yang muncul dari subjek adalah jawaban yang sebenar-benarnya. Peneliti juga menyarankan untuk melibatkan variabel yang lainnya yang didapatkan dari faktor-faktor yang ada, seperti faktor komunikasi organisasi, faktor kepemimpinan dan gaya manajerial di tempat subjek bekerja, juga faktor reputasi perusahaan, selain itu juga peneliti selanjutnya lebih memperdalam fenomena yang di dapat dari lapangan penelitian, sehingga dalam pengambilan faktor di atas yang telah dipaparkan dapat lebih akurat dan tepat.

