

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV sebelumnya dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa terbukti :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Engaging Leadership* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Green HRM* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Engaging Leadershi*, *Green HRM*, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas pada PT. XYZ di Bekasi, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.
2. Bagi akademis bisa menjadi acuan untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

5.3 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari hasil pembahasan penelitian terkait pengaruh *engaging leadership*, *green hrm*, dan budaya organisasi terhadap produktivitas

karyawan pada PT. XYZ di Bekasi. Diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu, sebagai berikut:

1. Dengan *Engaging leadership* mendorong keterlibatan karyawan dengan memberikan dukungan, membuka jalur komunikasi, dan memberikan tanggung jawab yang lebih besar. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi.
2. Dengan adopsi praktik-praktik hijau dalam *green HRM* dapat membawa perubahan positif dalam efisiensi operasional, seperti pengelolaan limbah yang lebih baik atau penggunaan energi yang lebih efisien, yang dapat mengurangi biaya dan meningkatkan produktivitas.
3. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan perusahaan dapat meningkatkan fokus dan ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. serta produktivitas dapat meningkat Ketika Budaya dapat menghargai pencapaian dan memberikan reward atau pengakuan.

5.4 Keterbatasan Masalah

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat keterbatasan yang dialami dan dapat dijadikan beberapa faktor yang bisa untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini juga disadari masih memiliki kekurangan yang harus terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang hanya 103 karyawan, tentu masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya, hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda setiap responden, serta faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

