

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian yang membahas pengetahuan akan hubungan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap *engagement* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating pada cv. sumber aneka rezeki bekasi:

1. Kepemimpinan transformasional (X1) pada penelitian ini secara signifikan memengaruhi *engagement* karyawan (Y). Sesuai hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memegang nilai *t-statistic* sebesar 2,529 ($> 1,96$), serta nilai *p-value* sebesar 0,011, yang lebih besar dari standar signifikan ($< 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional (X1) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *engagement* karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula tingkat *engagement* karyawan dalam organisasi.
2. Budaya kerja (X2) pada penelitian ini secara signifikan memengaruhi *engagement* karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 2,618 ($> 1,96$), serta nilai *p-value* sebesar 0,009 ($< 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *engagement* karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini

dapat diterima, yang berarti bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat *engagement* karyawan.

3. Kepemimpinan transformasional (X1) pada penelitian ini secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja (Z). Memiliki nilai t-statistik sekitar 4,448 ($> 1,96$), dan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional (X1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Budaya kerja (X2) pada penelitian ini secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t statistik sebesar 5,399 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Kepuasan kerja (Z) pada penelitian ini secara signifikan memengaruhi *engagement* karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 3,596 ($> 1,96$), serta nilai *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *engagement* karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini

dapat diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula *engagement* mereka dalam organisasi.

6. Kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel mediasi dengan pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dan *engagement* karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 2,508 ($> 1,96$), serta nilai *p-value* sebesar 0,012 ($< 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh positif dan signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dan *engagement* karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya secara langsung meningkatkan *engagement* karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel perantara.
7. Kepuasan kerja (Z) juga memiliki peran mediasi positif dan signifikan dalam hubungan antara budaya kerja (X2) dan *engagement* karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 3,246 ($> 1,96$), serta nilai *p-value* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berperan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh positif dan signifikan dalam hubungan antara budaya kerja (X2) dan *engagement* karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa budaya kerja tidak hanya secara langsung meningkatkan *engagement* karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

5.2. Saran

1. Bagi Perusahaan

a. Peningkatan Kemampuan Pemimpin dalam Menginspirasi dan Memotivasi

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *engagement* karyawan, yang berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan (*engagement*) karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual kepada karyawan akan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen, antusias, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan serta tujuan organisasi.

b. Pemberdayaan Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat *engagement* karyawan. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi—yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik sehari-hari yang mendukung kesejahteraan serta keterlibatan karyawan—semakin tinggi pula tingkat komitmen, antusiasme, dan partisipasi aktif karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap *engagement* karyawan, seperti lingkungan kerja fisik, keseimbangan kehidupan kerja, atau aspek teknologi yang digunakan dalam pekerjaan.

Penelitian juga dapat dilakukan pada sektor atau industri lain untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan membandingkan hasilnya.

