

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linear multipel yang dilaksanakan mengenai pengaruh Kepribadian Karyawan dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepribadian karyawan PT. INTI (Persero) berada pada kategori tinggi. Dimensi kepribadian yang mendapatkan skor paling tinggi adalah ekstraversi sedangkan skor paling rendah berada pada stabilitas emosi. Dimensi ekstraversi adalah level kenyamanan karyawan dalam membina hubungan sosial dan stabilitas emosi adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi stress.
2. Persepsi budaya organisasi menurut karyawan PT. INTI (Persero) memiliki kriteria sebagai budaya yang kuat. Karakteristik budaya organisasi yang mendapatkan skor paling tinggi adalah karakteristik orientasi pada hasil sedangkan skor paling rendah berada pada karakteristik inovasi dan pengambilan risiko serta karakteristik keagresifan yang memiliki skor rata-rata yang sama. Orientasi pada hasil adalah tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil. Inovasi dan pengambilan risiko adalah tingkat perusahaan dalam mendorong pekerja untuk menjadi inovatif dan berani menghadapi risiko. Keagresifan adalah tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif.
3. *Employee engagement* pada PT. INTI (Persero) berada pada kategori tinggi. Dimensi *employee engagement* yang mendapatkan skor paling tinggi adalah dimensi dedikasi sedangkan skor paling rendah berada pada dimensi *vigor* (semangat kerja). Dedikasi mengacu pada keterlibatan dalam pekerjaan yang ditengarai oleh perasaan bermakna, semangat, inspirasi, bangga, dan tantangan di

tempat kerja. *Vigor* mengacu pada kemauan dan tekad untuk mengerahkan energi dan usaha dalam pekerjaan dan menjadi semangat, ketahanan kerja tinggi, ulet serta gigih ketika menghadapi rintangan.

4. Kepribadian karyawan dan persepsi budaya organisasi secara simultan mampu memengaruhi variabel *employee engagement* pada PT. INTI (Persero). Hal ini dikarenakan kepribadian karyawan PT. INTI (Persero) dalam kategori tinggi, persepsi budaya organisasi menurut karyawan PT. INTI (Persero) menunjukkan bahwa budaya perusahaan dalam kategori budaya kuat sehingga berpengaruh terhadap *employee engagement* yang tinggi. Pengaruh yang positif tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan indikator variabel kepribadian karyawan dan persepsi budaya organisasi maka akan terjadi pula kenaikan pada *employee engagement*. Faktor kepribadian lebih besar pengaruhnya terhadap *employee engagement*.
5. Variabel kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement* pada PT. INTI (Persero). Hal ini dikarenakan kepribadian karyawan PT. INTI (Persero) dalam kategori tinggi sehingga berpengaruh terhadap *employee engagement* yang tinggi. Pengaruh yang positif tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan indikator variabel kepribadian karyawan maka akan terjadi pula kenaikan pada *employee engagement*.
6. Variabel persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement* pada PT. INTI (Persero). Hal ini dikarenakan persepsi budaya organisasi menurut karyawan PT. INTI (Persero) menunjukkan bahwa budaya perusahaan dalam kategori budaya kuat sehingga berpengaruh terhadap *employee engagement* yang tinggi. Pengaruh yang positif tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi budaya organisasi maka akan terjadi pula kenaikan pada *employee engagement*.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh pada penelitian ini, maka penulis menyatakan beberapa hal berikut yang harapannya dapat menjadi masukan bagi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).

1. Stabilitas emosi karyawan PT. INTI (Persero) memiliki skor paling rendah. Hal ini dapat menjadi masukan bagi PT. INTI (Persero) untuk lebih memperhatikan stabilitas emosional karyawan karena akan berpengaruh pada sikap dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan stabilitas emosional karyawan, PT. INTI (Persero) dapat menentukan perbaikan dan pelatihan yang harus dilakukan selanjutnya. Perbaikan untuk stabilitas emosi karyawan bisa melalui program pelatihan di lingkungan eksternal perusahaan seperti mengadakan acara rekreasi/*outbond* untuk *refresh* karyawan agar tidak jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan. Melalui program yang menurut karyawan menyenangkan akan membantu membuat emosi karyawan cenderung stabil dan meminimalisir *stress*.
2. Karakteristik budaya organisasi yang mendapatkan skor paling rendah pada PT. INTI (Persero) adalah karakteristik inovasi dan pengambilan risiko. Cara meningkatkan budaya *Innovation* PT. INTI (Persero) adalah dengan lebih menghargai penyampaian ide/pemikiran/cara baru dari karyawan sehingga karyawan lebih terdorong untuk menjadi inovatif. Kemudian maksimalkan upaya pemberian tugas yang menantang dengan target pencapaian yang tinggi dan realistis sesuai kompetensi karyawan untuk meningkatkan budaya pengambilan risiko yang tidak menekan karyawan.
3. Dimensi variabel *employee engagement* yang mendapatkan skor paling rendah pada PT. INTI (Persero) adalah dimensi semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan adalah sarana efektif untuk kesuksesan karyawan dan perusahaan dan karena itu, layak untuk terus dipupuk. Langkah yang dapat dilakukan dengan memperbanyak *reward* kepada karyawan yang aktif di perusahaan dan

menciptakan tempat kerja yang nyaman untuk meningkatkan ketahanan kerja karyawan.

4. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian mengenai *employee engagement* dengan faktor individu, kelompok, maupun organisasi yang lain. Hal ini akan memperkaya ilmu mengenai sumber daya manusia dan perilaku organisasi serta menjadi masukan bagi PT. INTI (Persero) untuk meningkatkan *engagement* SDMnya. Selebihnya, akan lebih menarik jika penelitian selanjutnya dipertajam dengan variabel moderator usia, masa kerja, dan jenis kelamin yang dapat memengaruhi *employee engagement*. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis terhadap *employee engagement*.