

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sub-bab ini menyajikan sintesis dari temuan-temuan utama yang diperoleh melalui analisis data kuantitatif yang dilaksanakan pada Lasmono Group. Setiap kesimpulan yang ditarik merupakan jawaban langsung terhadap rumusan masalah penelitian, yang didasarkan pada bukti empiris dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Berdasarkan analisis tersebut, berikut adalah 4 kesimpulan fundamental mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* pada Lasmono Group di Kota Surabaya.

1. Penelitian ini mengonfirmasi secara statistik bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement*. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil Uji F, di mana nilai F_{hitung} (19,525) secara signifikan melampaui F_{tabel} (2,68) dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini tidak hanya memvalidasi kelayakan model regresi yang diajukan, tetapi juga menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif merupakan prediktor penting bagi keterikatan kerja di Lasmono Group.
2. Ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Bukti empiris untuk temuan ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (3,537) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,981) dan signifikansi 0,001. Hal ini mengindikasikan

bahwa perilaku pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan stimulasi intelektual, dan menunjukkan perhatian individual terbukti menjadi faktor determinan dalam meningkatkan gairah dan keterikatan karyawan pada pekerjaannya.

3. Penelitian ini tidak menemukan bukti statistik yang cukup untuk mendukung adanya pengaruh signifikan dari Kompensasi secara parsial terhadap *Employee Engagement*. Hasil uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} (1,194) yang lebih rendah dari t_{tabel} (1,981) dengan tingkat signifikansi 0,235. Temuan ini menyiratkan bahwa dalam konteks spesifik Lasmono Group, faktor-faktor nonekonomi kemungkinan memiliki bobot yang lebih besar dalam mendorong keterikatan, dan imbalan finansial bukanlah pendorong utama secara langsung.
4. Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee Engagement*. Kesimpulan ini didukung kuat oleh nilai t_{hitung} (3,332) yang jauh melampaui t_{tabel} (1,981) pada tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menegaskan bahwa penciptaan iklim psikologis yang aman dan hubungan sosial yang suportif di tempat kerja merupakan strategi yang efektif untuk menumbuhkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi.

5.2 Saran

Merujuk pada kesimpulan penelitian yang sudah dibahas, bagian ini merumuskan beberapa saran praktis dan akademis. Saran ini ditujukan kepada pihak manajemen Lasmono Group sebagai implikasi manajerial, serta kepada

peneliti selanjutnya untuk pengembangan studi di masa depan. Diharapkan rekomendasi ini dapat memberikan kontribusi nyata, baik bagi perusahaan maupun bagi literatur ilmiah.

5.2.1 Saran Praktis untuk Perusahaan

1. Mengoptimalkan Peran Kepemimpinan Transformasional

Mengingat pengaruhnya yang signifikan, perusahaan disarankan untuk terus berinvestasi dalam pengembangan kompetensi para pemimpin di semua tingkatan. Program pelatihan dan *coaching* dapat difokuskan pada penguatan aspek kepemimpinan yang dinilai masih netral oleh karyawan, seperti kemampuan untuk menstimulasi inovasi, menghargai pendapat yang berbeda, dan memberikan perhatian yang lebih terstruktur pada pengembangan karir bawahan.

2. Mempertahankan dan Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja

Perusahaan perlu mempertahankan aspek positif lingkungan kerja yang sudah ada, terutama hubungan horizontal yang solid antar rekan kerja. Di sisi lain, perlu adanya upaya untuk memperbaiki aspek lingkungan vertikal, khususnya pada jalur komunikasi antara atasan dan bawahan yang teridentifikasi sebagai titik terlemah. Menciptakan forum komunikasi yang lebih terbuka dan aman dapat meningkatkan rasa aman psikologis karyawan.

3. Mengkaji Ulang Peran Strategis Kompensasi

Karena kompensasi tidak terbukti sebagai pendorong utama *engagement*, perusahaan disarankan untuk tidak menjadikan kenaikan

imbalan finansial sebagai satu-satunya strategi untuk meningkatkan keterikatan. Sebaiknya, fokus dialihkan pada perbaikan aspek keadilan prosedural, seperti transparansi dalam sistem promosi dan penilaian kinerja, serta penguatan program pengakuan (*recognition*) non-finansial yang dapat memberikan rasa dihargai kepada karyawan.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Mengembangkan Model Penelitian

Model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 31,8% variasi *employee engagement*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain yang secara teoretis relevan, seperti karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), atau kesesuaian individu dengan organisasi (*person-organization fit*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik.

2. Menggunakan Pendekatan Metode Campuran (*Mixed Methods*)

Penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) guna mendapatkan pemahaman yang lebih kaya. Pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion (FGD)*, dapat secara spesifik menggali alasan di balik tidak signifikannya pengaruh kompensasi. Metode ini akan mengungkap konteks, persepsi, dan pengalaman karyawan yang tidak dapat dijangkau oleh kuesioner kuantitatif semata.

3. Memperluas Konteks Penelitian

Penelitian ini terbatas pada satu lokasi kantor pusat. Untuk menguji generalisasi temuan, studi selanjutnya dapat dilakukan dengan cakupan yang lebih luas, misalnya dengan membandingkan beberapa kantor cabang Lasmono Group di kota yang berbeda, atau mereplikasi penelitian pada perusahaan di sektor industri yang berbeda.