

## BAB 5

### SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap keterlibatan karyawan di PDAM Tirta Taman Sari diuji secara parsial dalam penelitian ini. Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil pengujian dan analisis yang dibahas dan dilakukan pada bab 4 :

- a. Variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator budaya organisasi belum mampu untuk meningkatkan secara signifikan *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
- b. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
- c. Variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari. Hal ini memperlihatkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

#### 5.2 Keterbatasan

Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 47 dari 57 pegawai yang diberi kuesioner. Hal ini dikarenakan oleh ketidakhadiran beberapa pegawai saat kuesioner dibagikan karena sedang bertugas di luar kota.

#### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

### **Saran Akademis**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun tidak berdampak positif yang signifikan pada *employee engagement*. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperbaiki item pernyataan yang merujuk pada *core value* “AKHLAK” yang telah ditetapkan pemerintah sebagai budaya kerja pada perusahaan BUMN.

### **Saran Praktis**

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, terdapat satu variabel yang tidak berpengaruh positif signifikan yaitu variabel budaya organisasi yang mendapatkan respon dengan nilai terendah khususnya pada dimensi keterlibatan, dapat dijadikan fokus perhatian pengelola hubungan pegawai PDAM Tirta Taman Sari untuk dapat mengembangkan rasa *employee engagement* akan pekerjaannya melalui program kebersamaan dan kerja sama antar pegawai, analisis dan evaluasi kerja agar dapat dikaji budaya perusahaan yang menumbuhkan keterlibatan pegawai sehingga pegawai semakin memiliki keterikatan dengan pekerjaan dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Nugroho A., (2018). *Employee Engagement. (Pada Sektor Bisnis dan Publik). International Research and Development for Human Beings*, 3-5.
- Akbar, M. Rizza. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT.PrimaTexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology* 2(1) (2013).
- Albrecht, Simon L., (2010) *Handbook of Employee Engagement*. Amerika Serikat: Edward Elgar Publishing Inc.
- Andiani, Rian., Disman., Ahman, Eeng., & Santoso, Budi. (2021). Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Anugra, Atiqah Tiara., & Saragih, H. Rohmat. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*,2(3), 99-106.
- Arifin, Noor. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: UNISNU PRESS.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun* 2(1), 1-23.
- Farida, Anif F. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Peran Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*.
- Federman, Brad. (2009). *Employee Engagement : Peta Jalan Menciptakan Profit, Mengoptimalkan Kinerja, dan Meningkatkan Loyalitas*. San Francisco Jossey-Bass Jejak Wiley.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program (IBM SPSS 25)*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Jannah, Tuffatull., & Asj'ari, Fachrudiy. (2019). Pengaruh Insentif Material dan Career Development Terhadap Employee Engagement PDAM Kota Surabaya. Vol. 1 No. 1, pp. 1-10.
- Luhglatno. (2020). *Inovasi Terbuka Dengan Kekhasan Yang Optimal Sebagai Katalisator Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif*. Salatiga: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
- Luthans, Fred., (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Luthans, Fred., (2011). *Organizational Behavior*. Edisi 12. Amerika Serikat: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McBain, R. (2007), *The practice of engagement: Research into current employee engagement practice, Strategic HR Review*, Vol. 6 No. 6, pp. 16-19.
- Mirawati, & Setiawan, Indra. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement di PT. Kalbio Global Medika.
- Puspita, Ayu. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement di PT. Bank X, Tbk.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A., (2013) *Organizational Behavior*. Edisi 15. Amerika Serikat: Pearson Education, Inc.
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A., (2015) *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T.A., (2007) *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Sumber Daya Manusia*. Bndung: Pustaka Setia.
- Schaufeli, Wilmar B, Arnold B. Bakker dan Salanova. (2011). *The Measurement Of Work Engagement with A Short Questionnaire. Educational and Psychological Measurement*. Vol. 66 No. 4, pp. 701-716.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.

- Sirait, Justine T. (2006). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan. (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabun, Melkianus Albin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan BAAK Universitas XYZ Di Jakarta. Vol. 10 No.1.
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yadnyawati.(2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*.Tesis. Program Studi Pasca Sarjana. Universitas Indonesia. Jakarta.