

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil atas penelitian mengenai pengaruh variabel dukungan atasan, kejelasan peran, dan fokus kerja terhadap *employee engagement* pada PT. Tugu Pratama Indonesia Pusat adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kejelasan peran berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap *employee engagement* dibandingkan dengan variabel dukungan atasan dan fokus kerja. Dimensi terkuat dari variabel kejelasan peran adalah dimensi kewenangan dan tanggung jawab, sementara dimensi terendah adalah pedoman kerja yang selalu termutakhir sesuai dengan perubahan kebutuhan bisnis.
- 2) Variabel fokus kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* meskipun pengaruhnya tidak sebesar pada variabel kejelasan peran. Dimensi terkuat dari variabel fokus kerja adalah dimensi fokus proses kerja, dimensi terendah adalah fokus pada orientasi hasil kerja.
- 3) Variabel dukungan atasan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap variabel *employee engagement*, dengan kata lain variabel ini tidak nyata berpengaruh pada *employee engagement*. Dimensi terbesar yang mempengaruhi variabel dukungan atasan adalah umpan balik dan karir-penghargaan, dimensi terendah adalah konseling dan *coaching*.

4) Variabel dukungan atasan, kejelasan peran dan fokus kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT. Tugu Pratama Indonesia. Dengan menerapkan kejelasan peran yang diikuti dengan fokus kerja dan dukungan atasan, maka akan sangat mungkin dapat menimbulkan adanya peningkatan *employee engagement*.

6.2. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan analisa dan hasil olah data yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Dimensi yang berpengaruh pada kejelasan peran adalah kewenangan dan tanggung jawab. Perusahaan disarankan untuk secara berkala memberikan penyegaran (*upgrading*) terhadap kewenangan dan tanggung jawab para karyawan, selain melakukan pemeriksaan (*controlling*) secara rutin atas pelaksanaan kewenangan dan tanggung jawab tersebut.

2) Dimensi yang berpengaruh pada fokus kerja adalah fokus pada proses kerja. Perusahaan menerapkan struktur matriks yang mirip dengan manajemen proyek dalam melakukan aktifitas kerjanya. Perusahaan disarankan untuk mengkaji batas minimum dan maksimum seorang karyawan berada pada matriks fungsional pada satu waktu. Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dengan pendekatan manajemen proyek, dengan demikian diharapkan

fokus karyawan pada hasil kerja akan bertambah seiring dengan semakin menguatnya fokus pada proses kerja.

- 3) Saran untuk penelitian selanjutnya terkait upaya peningkatan *employee engagement* adalah dengan menambahkan atau memasukkan variabel-variabel lain contohnya budaya organisasi, lingkungan kerja, *benefit* dan gaji, dll.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA



UNIVERSITAS
MERCU BUANA