

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* RSI Siti Aisyah Madiun, artinya seperti semua aspek budaya organisasi yaitu integritas, profesionalisme, keteladanan, dan penghargaan pada sumber daya manusia dapat mempengaruhi positif signifikan terhadap *employee engagement* sesuai peran dan tugas karyawan di RSI Siti Aisyah Madiun.
2. Kepemimpinan kredibel berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* RSI Siti Aisyah Madiun, artinya semua aspek kepemimpinan kredibel yaitu aspek integritas, otoritas dan kekuasaan, kapabilitas, serta aspek visioner mempunyai pengaruh positif signifikan atas terbentuknya *engaged* pada karyawan.
3. Nilai *Rsquare* sebesar 0,077 artinya 7,7% *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan kredibel, sedangkan sisanya 92,3% (100%-7,7%) dijelaskan sebab-sebab lain. Namun demikian, meskipun R^2 kecil nilainya secara uji pengaruh dua variabel yang

digunakan dalam model penelitian ini berdampak signifikan dengan arah positif terhadap variabel terikatnya.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, berikut diuraikan implikasi manajerial yang diterapkan RSI Siti Aisyah Madiun.

1. Budaya organisasi di RSI Siti Aisyah Madiun yang dapat dilihat dari aspek integritas, profesionalisme, keteladanan, dan penghargaan pada sumber daya manusia dapat menumbuhkan *employee engagement* pada RSI Siti Aisyah Madiun, sehingga pengelola organisasi dapat membantu bawahan dalam menginternalisasikan nilai-nilai budaya tersebut dalam peran tugas masing-masing bawahan agar keterikatan pada organisasi dan pekerjaan semakin tinggi. Untuk membangun suasana kekeluargaan dan profesionalisme di organisasi RSI Siti Aisyah Madiun diharapkan semua anggota organisasi tersebut dapat terlibat aktif dalam menciptakan suasana dengan tepat dan pengontrolan emosi yang baik timbul rasa nyaman bagi semua pihak.
2. kepemimpinan kredibel di RSI Siti Aisyah Madiun yang dilihat dari aspek integritas, otoritas dan kekuasaan yang sewajarnya, kapabilitas, dan visioner dapat menumbuhkan *employee engagement* pada RSI Siti Aisyah Madiun, sehingga kepemimpinan kredibel semakin tercipta dan berkembang ke arah yang lebih baik, maka RSI Siti Aisyah Madiun perlu menciptakan dan menanamkan kepemimpinan kredibel pada setiap pemimpin di setiap divisi maupun subdivisi yang ada di RSI Siti Aisyah Madiun, baik pemimpin yang

masih baru maupun pemimpin yang sudah berpengalaman. Dengan terciptanya kepemimpinan kredibel akan menciptakan *employee engagement* yang baik pada setiap karyawan. Pemimpin perlu melakukan berbagai pendekatan kepada karyawan untuk menekankan nilai integritas, otoritas dan kekuasaan, kapabilitas, dan visioner disebuah organisasi seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan dalam bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Teknik penyebaran kuesioner kurang efektif, karena pada saat penelitian berlangsung membutuhkan waktu cukup lama untuk menyebarkan kuesioner dikarenakan tempat yang dijadikan penelitian memiliki devisi cukup banyak dan kuesioner penelitian yang seharusnya berjumlah 192 orang menjadi hanya 182 kuesioner yang diisi lengkap.
2. Nilai *Rsquare* sebesar 0,077 artinya 7,7% *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan kredibel, sedangkan sisanya 92,3% (100%-7,7%) dijelaskan sebab-sebab lain. Namun demikian, meskipun R^2 kecil nilainya secara uji pengaruh dua variabel yang digunakan dalam model penelitian ini berdampak signifikan dengan arah positif terhadap variabel terikatnya.

3. Pada *item* pernyataan untuk responden ada 4 *item* pernyataan yang dihilangkan karena *item* pernyataan tersebut menyatakan pernyataan negatif.
4. Penulis meneliti pada semua karyawan tetap dan tidak tetap sehingga penelitian ini mencakup variabel independen mempengaruhi *employee engagement*.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi RSI Siti Aisyah Madiun
 - a. Ada upaya lebih intens untuk meningkatkan lagi aspek budaya organisasi, khususnya aspek penghargaan pada sumber daya manusia dengan memberikan peningkatan jabatan dan kepemimpinan kredibel khususnya dalam aspek kapabilitas sehingga RSI Siti Aisyah Madiun akan lebih memiliki karyawan yang semakin loyal dengan tingkat *engagement* yang semakin tinggi, misalnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.
 - b. Ada upaya lebih untuk menumbuhkan keterikatan karyawan agar semakin tinggi selain dari aspek kepemimpinan dan budaya organisasi, misalnya dengan manajemen talenta serta komunikasi organisasional (Federman, 2009).
2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Menambahkan jumlah variabel bebas yang diprediksikan dapat mempengaruhi terhadap keterikatan karyawan, karena dari hasil uji statistik di dapat R^2 kecil. Variabel-variabel tersebut misalnya *talent management*, insentif dan pengakuan (Federman, 2009).
- b. Melakukan penelitian serupa pada rumah sakit atau perusahaan berbeda sehingga akan lebih banyak rumah sakit atau perusahaan yang lebih memahami pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan *engagement* karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Rizza, Muhammad. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee engagement (Studi pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol. 2013 : 10-18, diunduh dari E-jurnal unnes.ac.id, pada April 10, 2018.
- Anggreana, Viki. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *Jom Fekon*. Vol.2, no.2, hal 1-13.<https://media.neliti.com/media/publications/127411-ID-pengaruh-budaya-organisasi-dan-kepemimpi.pdf>, diakses pada 10 April 2018.
- Azwar, M.Syaiful. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.5, no.3, hal 1-20. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj4ttfD07XcAhWbIIgKHTIcCBcQFggpMAA&url>, di akses pada 12 Juli 2018.
- Baumruk, Ray, Gorman. 2006. Why Managers Are Crucial to Increasing Engagement.<https://www.insala.com/employee-engagement/why-managers-are-crucial-to-increasing-engagement.pdf>, diakses pada Juni 16 2018.
- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi, Mendiagnosis Budaya dan merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfa Beta.
- Davis, Keith & John Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Departemen Kesehatan RI. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Depkes RI.
- Federman, Brad. 2009. *Employee Engagement: A Roadmap for creating profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.<https://leseprobe.buch.de/images-adb/89/57/8957f58e-c04f-4942-9a0f-10e555de4e30.pdf>, diakses pada 16 Juni 2018.
- Fitri, Suci Amilia, Syamsir. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim kerja Organisasi pada PT PLN cabang Solok. *Demokrasi*. vol.10, no.2, hal 159-174.<https://www.google.com/search?client=ms-opera-mini->

android&oq=Jurnal+Fitri+dan+Syamsir+2011+pdf&aqs=mobile-gws-lite.&q=Jurnal+Fitri+dan+Syamsir+2011+pdf, diakses pada 16 Juli 2018.

Ghozali, Imam. 2003. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi II. Semarang. Badan penerbit Universitas Diponegoro.

_____. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Cetakan 4. Semarang. Badan penerbit Universitas Diponegoro.

_____. 2014. *Ekonometrika teori, konsep dan aplikasi dengan IBM SPSS* 22. Semarang. Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Indayati, Nurul, Armanu Thoyib, dan Rofiaty. 2012. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Studi pada Universitas Brawijaya. Vol. 2012 : 344-352 <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=254131>, diakses pada Maret 16, 2018.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Bagaimana meneliti dan menulis tesis. Jakarta. Penerbit Erlangga.

_____. 2011. *Metode Kuantitatif. Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Edisi Keempat. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Andi.

Lockwood. N. 2007. Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strategic Role. <https://pdfs.semanticscholar.org/acc4/4ab3d4cb3c648cb2993fe705129984440ffe.pdf>, diakses pada 16 Maret 2018.

Mamik. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*. Tahun XX, no.1 April 2010, hal 82-99. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=18505&val=1144>, diakses pada 18 Juni 2018.

Murnianita, Febriana Budhi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement. Pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT. <http://3A%2F%2Flib.ui.ac.id%2Ffile%3Ffile%3Ddigital%2F20298791-T30258%2520%2520Pengaruh%2520kepemimpinan.pdf&usg=AOvVaw1maejqe0PQYYgTnZnt6kal>, diakses pada 16 Mei 2018.

- Manurung, Eva Riama, Pantius Drahen Soeling. 2013. pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan tetap non-manajerial pada rumah sakit XYZ. <https://www.google.com/search?client=ms-opera-mini-android&q=Jurnal+Manurung+dan+pantius+2013+pdf&oq=Jurnal+Manurung+dan+pantius+2013+pdf&aqs=mobile-gws-lite>, diakses pada 28 Juni 2018.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi jitu memilih metode statistic penelitian dengan SPSS*. Semarang: C.V. Andi Offset.
- Nurofia, Fifie. 2009. Mengenal *Employee Engagement*. Psikomedia-Jurnal Psikologi Maranatha. <https://repository.maranatha.edu/2598/1/Mengenal%20Employee%20Engagement.pdf>. diakses pada 15 Januari 2019.
- Oktaviana, Suci, dan Mahendra Fakhri. 2016. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Employee Engagement pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Fakultas Komunikasi dan Bisnis serta Fakultas Komunikasi dan Bisnis Univertas Telkom. Vol. 2016 : 156-170. <http://journal.uir.ac.id/index.php/valuta/article/view/1148/713>, diakses pada April 10, 2018.
- Pratiwi, Riska, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Dipublikasikan <http://repository.unhas.ac.id>, diakses pada 10 April 2018.
- Pitrajaya, Brian Oswnda, Hendri Sukoco. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.6, no.9, hal 1-17. <https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/3211/2730&ved=2ahUKEwjnk6nnh7jcAhUEXisKHfmVB7wQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw0ccVXOfE1sFybQkXL0MpCd>, diakses pada 22 Juni 2018.
- Perrins, Tower. 2003. *Working today: Understanding What Drives Employee Engagement*. Stamford, CT: Author. <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/viewFile/88/71>, pada 12 Mei 2018.
- Robbins Stephen P. Timothy A Judge. 2007(a). *Perilaku organisasi organizational behavior*. Buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. 2007(b). *Perilaku organisasi organizational behavior*. Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Rizkiani, Wikantika, dan Ida Nurnida. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Employee Engagement. Studi Kasus Devisi Produksi PBB PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. <http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/121683/>, pada April 16, 2018.
- Rukmana, Asep. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Employee engagement* di BPJS Ketenagakerjaan. Vol. 2014 : 1-14. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEWiy3JPUjuzaAhVIMI8KHcfuCvMQFgg>, pada Maret 25, 2018.
- Rohayati. 2013. Pengaruh kepemimpinan kredibel terhadap employee engagement dan implikasinya terhadap kinerja pegawai universitas pendidikan Indonesia. *Tesis program studi magister manajemen bisnis-Universitas pendidikan Indonesia*. <http://repository.upi.edu/5953/>. pada 07 September 2018.
- Roscahyo, Agung. Prijati. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti KhoDijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.2, no.12, hal 1-16. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://docobook.com/download/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja052e405f6fb9be4d5ab9e524d9f32b5149020.html?reader%3D1>, pada 23 Juni 2018.
- Sinamo, Jansen dan Santosa, Agus. (2012). *Pemimpin Kredibel, Pemimpin Visioner*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*. Vol.25. Page 293-315. <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>, diakses pada Juni 12, 2018.
- Saks, Alan M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Manajerial Psychology*. Vol.26. No.7. Page 600-619. https://www.researchgate.net/publication/275714108_Antecedents_and_Consequences_of_Employee_Engagement, diakses pada 12 Juni 2018.

- Suwatno, D. Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Tulus, Agus. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku panduan mahasiswa. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Titien. 2016. Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. Vol.2016 : 113-130. <https://www.researchgate.net/publication/313580276>, diakses pada Mei 01, 2018.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Thomas, Kenneth, W. 2009. *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee engagement*. California: Berret-Kohler Publishers. https://www.bkconnection.com/static/Intrinsic_Motivation_at_Work_2nd_EXCERPT.pdf, diakses pada 15 April 2018.
- Talahatu, Imelda, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Kimia Farma Trading dan distribution Cabang Ambon. Cita Ekonomika. Vol. IX, No.1, hal 1-105. https://3A%2F%2Fjournal.unpatti.ac.id%2Fppr_iteminfo_ink.php%3Fid%3D1242&usg=AOvVaw0Hs0e5sj5KZTAYyqdKLyGM, diakses pada 16 Juli 2018.
- Tumbol, Citra Leoni., Bernhard Tewel., Jantje L. Sepang. 2014. Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laeissed Faire terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado. Jurnal EMBA. Vol.2, no.1, hal 38-47. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=139321&val=1025>, diakses pada 10 Juli 2108.
- Wellins, R. & Concelman J. (2005). Creating a culture for engagement. Workforce Performance Solutions. www.WPSmag.com, pada 10 Juli 2018.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks. <http://www.rsimadiun.com/home.php?page=allprofil.html>, diakses pada 10 Maret 2018
- [http://www.depkes.go.id/download.php%3Ffile%3Ddownload/laporan/kinerja/kinerja-kemenkes-2009 2011.pdf](http://www.depkes.go.id/download.php%3Ffile%3Ddownload/laporan/kinerja/kinerja-kemenkes-2009%202011.pdf), diakses pada 28 Juni 2018
- <http://www.depkes.go.id/resources/download/peraturan/UU%2520No.%252044%2520Th%25202009%2520ttg%2520Rumah%2520Sakit.PDF>, diakses pada 28 Juni 2018.