

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Bridon Bekaert dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh Keterikatan Karyawan sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Bridon Bekaert.
2. Pengaruh Pengembangan Karir mempunyai pengaruh Keterikatan Karyawan sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Bridon Bekaert.
3. Pengaruh Budaya Organisasi mempunyai pengaruh Keterikatan Karyawan sebesar 47,5% dan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Bridon Bekaert.
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh Keterikatan Karyawan sebesar 36,6% dan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Kepemimpinan Transformasional

memiliki pengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Bridon Bekaert.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan keterikatan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh keterikatan karyawan sebesar 63,3%. Keterikatan karyawan sudah berjalan dengan baik namun tetap harus memperhatikan pengembangan karir, budaya organisasi, dan keterampilan karyawan agar keterikatan karyawan dapat ditingkatkan.
2. Pengembangan Karir mempunyai pengaruh Keterikatan Karyawan sebesar 52,1%. Pengembangan karir memiliki pengaruh cukup terhadap keterikatan karyawan, hal ini perlu ditingkatkan dengan cara memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah mematuhi perintah ataupun aturan yang ada di perusahaan secara berkala dengan itu sehingga akan terciptanya keterikatan antara karyawan dengan perusahaan.
3. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh Keterikatan Karyawan sebesar 47,5%. Budaya organisasi perlu ditingkatkan dengan cara menciptakan komunikasi yang interaktif dalam setiap tim agar memberikan suasana kerja yang *supportif* sehingga akan meningkatkan keterikatan karyawan.

4. Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh Keterikatan Karyawan sebesar 36,6%, angka ini menunjukkan pengaruh tetapi tidak terlalu besar. Pemimpin sebaiknya lebih memberikan dorongan yang lebih terhadap karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan dapat meningkatkan keterkaitan karyawan.

