

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan hasil pengujian pada penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Work Engagement* dengan *Role Overload* dan *Job Security* sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ”, maka didapati hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Responden dengan status kepegawaian tetap berjumlah 84 responden atau sebesar 100%
 - b. Responden dengan masa bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 36%.
 - c. Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang atau sebesar 62%.
 - d. Responden dengan usia 27-31 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 30%.
 - e. Responden yang bekerja di divisi *production* berjumlah 23 orang atau sebesar 27%.
 - f. Responden dengan level jabatan *staff* yang berjumlah 55 orang atau sebesar 65%.
 - g. Responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 atau S1 dengan jumlah 50 orang atau sebesar 60%.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa temuan-temuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. *Leader-member exchange* tidak berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *role overload* sebagai variabel mediasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa

nilai *T-Statistic* yaitu 0,754 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-Value* yaitu 0,451 lebih besar dari *P-Value* 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “*Leader-Member Exchange* yang dimediasi oleh *Role Overload* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*” ditolak.

- b. *Leader-member exchange* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *job security* sebagai variabel mediasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai *T-Statistic* yaitu 2,711 lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Value* yaitu 0,007 lebih kecil dari *P-Value* 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa “*Leader-Member Exchange* yang dimediasi oleh *Job Security* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*” diterima.
- c. *Role overload* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job security*. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai *T-Statistic* yaitu 0,814 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-Value* yaitu 0,416 lebih besar dari *P-Value* 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H3) yang menyatakan bahwa “*Role Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Security*” ditolak.

5.2 Saran

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan saran dan masukan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait dengan hasil dari penelitian ini, serta penulis berharap dapat memberikan masukan untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk memajukan PT XYZ. Adapun beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *leader-member exchange*, didapati hasil nilai rata-rata (*mean*) terendah yaitu 4,02 pada indikator LMX2 “Saya merasa bahwa atasan saya memahami masalah dan kebutuhan saya”, hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan merasa atasan perlu memahami masalah dan kebutuhan para karyawannya. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar para atasan mulai membangun kepercayaan dan keterbukaan, atasan dapat meluangkan waktu untuk anggota timnya secara pribadi, menghargai ide dan kontribusi anggota tim, dan memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dengan begitu, maka komunikasi antara atasan dan anggota tim akan lebih terbuka, sehingga atasan akan lebih mudah memahami masalah dan kebutuhan anggota timnya. Selain membangun komunikasi yang baik, peneliti juga memberikan saran kepada perusahaan untuk mengadakan pelatihan kepemimpinan (*leadership training*), pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat keterampilan interpersonal dan manajemen tim, dengan diadakan pelatihan kepemimpinan maka perusahaan dapat memantau kinerja para atasan dan memastikan bahwa para atasan tetap kompeten menjadi pemimpin.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *role overload*, didapati hasil nilai rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu 4,14 pada indikator RO2 “Saya merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan oleh satu orang”, hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak jika dilakukan oleh satu orang. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar

perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan menerapkan strategi manajemen beban kerja yang efektif, perusahaan dapat menggunakan metode analisis beban kerja seperti *Job Demand-Resource Model* untuk mengidentifikasi tugas yang membebani karyawan secara berlebihan. Kemudian, mengalokasikan tugas secara seimbang atau menyediakan sumber daya tambahan agar karyawan dapat mengelola beban kerja dengan lebih efektif.

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *job security*, didapati hasil nilai rata-rata (*mean*) terendah yaitu 3,94 pada indikator JS3 “Saya merasa aman saat bekerja”, hasil tersebut membuktikan bahwa beberapa karyawan masih merasa kurang aman dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan dan program retensi karyawan yang efektif, perusahaan dapat menyediakan insentif, kebijakan kenaikan gaji yang adil, program penghargaan dan peluang promosi yang jelas. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan rasa keamanan kerja (*job security*) dan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi.
4. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *work engagement*, didapati hasil nilai rata-rata (*mean*) terendah yaitu 3,86 pada indikator WE5 “Ketika saya sedang bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya”, hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan belum sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar perusahaan menyediakan peluang pengembangan karir kepada karyawan untuk meningkatkan antusias dan keterlibatan para karyawan dalam bekerja, perusahaan dapat menyediakan program pelatihan, *mentoring*, atau rotasi pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan pengetahuan, dan merencanakan karir jangka panjang di perusahaan. Selain itu, dalam

meningkatkan antusiasme para karyawan, perusahaan juga dapat memfasilitasi *work life balance* dengan mendorong fleksibilitas kerja, menyediakan program kesejahteraan karyawan, dan mengadakan kegiatan karyawan yang melibatkan kehidupan non-kerja, seperti acara *employee gathering* untuk meningkatkan keakraban antar karyawan, serta bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dan sebagai bentuk perkembangan diri karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti menyadari bahwa masih ada beberapa batasan dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini belum mencapai kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, dengan tujuan agar penelitian mendatang dapat ditingkatkan. Beberapa saran yang diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada industri manufaktur kabel *fiber optic*, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh *leader-member exchange* terhadap *work engagement* dengan *role overload* dan *job security* sebagai variabel mediasi pada industri lainnya. Sehingga diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik kedepannya.
2. Pada penelitian ini, jumlah responden yang terkumpul dan berhasil lolos tahap *screening* hanya berjumlah 84 responden, jumlah tersebut belum mencapai minimal penelitian ini yaitu 110 responden. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya agar dapat mengumpulkan jumlah responden yang lebih banyak, sehingga diharapkan dalam pengujian data mendapatkan data yang lebih konkrit dan valid.

3. Dalam penelitian ini, terdapat 2 (dua) hipotesis yaitu H1 dan H3 yang ditolak atau tidak terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merekomendasikan agar penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel terkait, seperti variabel *job satisfaction*, *job performance*, atau *turnover intention* untuk pengembangan lebih lanjut.

