

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di analisa dan di uji menggunakan *software SmartPLS 4* terhadap 158 responden untuk menguji dimensi variabel *perceieved organization support*, *trust*, *employee engagement*, dan *employee performance*. Berikut adalah uraian kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. *Perceived Organization Support* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *Employee Engagement*, berdasarkan hasil nilai t-statistic 10.697 lebih besar dari 1.96, p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan original sampel menunjukkan hasil positif yaitu 0.708. maka dapat diambil kesimpulan bahwa terbukti memiliki pengaruh positif secara signifikan antara *perceived organization* terhadap *employee engagement*. Kesimpulan ini sesuai dengan hasil dari penelitian Chanapa Jindain, Bhumiphat Gilitwala (2023), Owais Nazir, Jamid Ui Islam (2017), Priyanka Sihag (2020), Flavia Bonaiuto et al (2021). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan secara maksimal dari organisasi atau perusahaan secara signifikan akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan.
2. *Trust* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *Employee Performance*, berdasarkan hasil nilai t-statistic 3.009 lebih besar dari 1.96, p-value 0.003 lebih kecil dari 0.05 dan *original sample* menunjukkan hasil negatif yaitu -0.166. maka dapat diambil kesimpulan bahwa *trust* terbukti memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *employee performance*. Kesimpulan ini sesuai dengan hasil dari

penelitian Kramer & Dutton (2010). Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan berlebihan yang diberikan oleh perusahaan sering kali menjadi *boomerang* karena karyawan yang merasa cepat puas dan kurang termotivasi terutama pada saat model kerja *hybrid*.

3. *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *Employee Performance*, berdasarkan hasil t-statistic 6.233 lebih besar dari 1.96, p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan *original sample* menunjukkan nilai positif yaitu 0.527. maka dapat diambil kesimpulan bahwa *employee engagement* terbukti memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *employee performance*. Kesimpulan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Chanapa Jindain, Bhumiphat Gilitwala (2023), Anitha J. (2013), Meswantri et al. (2018), Pragati Jayantibhai Vasani¹, Vaishali Vishwanathan Pillai (2019). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan terutama pada model kerja *hybrid*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka berikut ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu:

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yang menerapkan sistem model kerja *hybrid* adalah dengan memperhatikan faktor dari *perceived organization support* yang berperan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Perusahaan harus mengakui dan memberikan dukungan maksimal yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam bentuk penghargaan, dukungan emosional, dan sumber daya yang mempermudah

karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga secara langsung akan meningkatkan *employee engagement*. Suatu perusahaan harus berfokus untuk meningkatkan *employee engagement* di perusahaannya karena melalui penelitian ini bahwa *employee engagement* yang tinggi akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi terutama pada sistem model kerja *hybrid*. Perusahaan diharapkan secara rutin memastikan bahwa karyawan terlibat aktif dalam pekerjaannya, merasa termotivasi dan antusias terhadap pekerjaannya. Untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan apa yang menjadi urgensi untuk kebutuhan dari karyawannya terutama pada model kerja *hybrid* yang diterapkan perusahaan. Memastikan bahwa karyawan mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Saran-saran tersebut diharapkan dapat diterima dan bermanfaat untuk meningkatkan sistem kerja lebih baik lagi pada perusahaan yang menerapkan sistem kerja *hybrid*.

5.2.3 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, penulis lebih berfokus kepada unsur dimensi dukungan emosional seperti dukungan dari perusahaan yang dirasakan, kepercayaan yang dirasakan dari organisasi, dan kemungkinan ada faktor atau unsur lain yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel *employee engagement* dan *employee performance* pada sistem kerja *hybrid*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, komunikasi, atau faktor-faktor lain yang relevan untuk meneliti lebih lanjut variabel *employee engagement* dan *employee performance* pada lingkungan sistem kerja *hybrid*. Selain itu peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil cakupan penelitian yang lebih luas antar industri ataupun negara sehingga berdasarkan hasil penelitian yang didapat, kita dapat memahami bagaimana faktor-

faktor dari *perceived organization support*, *trust* ataupun faktor-faktor lain yang relevan bekerja dengan konteks yang berbeda. Terkait dengan variabel *trust* yang berpengaruh negatif terhadap *employee engagement* peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian yang beragam dengan bidang pekerjaan atau negara yang berbeda dan mengambil sampel yang lebih banyak untuk mendapatkan hasil yang lebih tepat. Berikutnya memperbaiki indikator dalam *trust* dengan memasukan indikator lain yang mengindikasikan adanya proses *check and balance* (pengawasan) terhadap unsur *trust*. Saran-saran tersebut diharapkan dapat memberikan pandangan dan manfaat untuk peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian serupa yang lebih mendalam dan komprehensif.

