

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. PT. Istana Bandung Raya Motor sudah memiliki pimpinan dengan gaya kepemimpinan transaksional yang dinilai cukup baik.
2. Karyawan PT. Istana Bandung Raya Motor memiliki kepuasan kerja yang dinilai rendah. Tingkat kepuasan paling tinggi adalah pada dimensi gaji saat ini dan yang paling rendah pada dimensi kesempatan promosi.
3. Karyawan PT. Istana Bandung Raya Motor sudah memiliki keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) cukup tinggi. Tingkat keterlibatan paling tinggi adalah pada aspek vigor saat ini dan yang paling rendah pada aspek *Dedication*.
4. Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Istana Bandung Raya Motor. Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan dengan uji t menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, demikian pula dengan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *employee engagement* karena hasil uji hipotesis dengan nilai H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Istana Bandung Raya Motor berdasarkan nilai uji F yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima.

6.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka beberapa yang bersifat praktis dan akademis dapat dikemukakan sebagai berikut:

Saran praktis

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan transaksional pada dimensi imbalan kontingen (*Contingent Reward*), manajemen PT. Istana Bandung Raya Motor perlu mereliasikan imbalan untuk karyawan dengan kinerja yang baik dan memberikan penghargaan dalam pencapaian target kerja pada karyawannya sesuai harapan karyawan, sehingga *Employee engagement* lebih meningkat.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja terutama pada dimensi kesempatan promosi. manajemen PT. Istana Bandung Raya Motor perlu memberikan peluang kepada karyawannya untuk mendapatkan promosi sesuai kinerja dan keahliannya, sehingga karyawan merasa banyak mendapat kesempatan untuk maju.
3. Untuk meningkatkan *Employee engagement* terutama pada aspek *Dedication*, manajemen PT. Istana Bandung Raya Motor perlu meningkatkan lagi suasana pekerjaan yang lebih menantang, sehingga karyawan merasa tertantang untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

Saran Akademis

1. Sinergi akademisi dengan pengusaha dealer kendaraan bermotor perlu ditingkatkan dalam orientasi manajemen SDM, sehingga untuk akademisi dapat berkontribusi dalam bidang manajemen SDM. Dengan demikian akan lebih meningkat kualitas usaha dealer kendaraan bermotor karena memiliki lulusan akademisi yang berkompeten dibidang manajemen SDM,
2. Bagi peneliti yang lain diharapkan penelitian ini menjadi referensi dalam penelitian berikutnya dan dapat diperluas mengenai variabel-variabel yang lainnya, seperti variabel lokasi, store atmosphere, display interior, pelatihan dan yang lainnya.