

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh Nonfinancial Reward, transfer pricing aggressiveness, *Leadership Support* terhadap *Employee Engagement*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Nonfinancial Reward* (X1) berpengaruh terhadap *Employee Engagement*
2. *Leadership Support* (X2) berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.
3. *Leadership Support* tidak dapat memoderasi hubungan antara *Nonfinancial reward* terhadap *Employee Engagement*.

5.2 Saran

Setelah melakukan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penulisan skripsi ini maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Bagi PT Agro Muko Air Bikuk

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pemberian Nonfinancial Reward dan peningkatan *Leadership Support* sebagai strategi utama dalam meningkatkan *Employee Engagement*, karena kedua variabel tersebut terbukti tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor lain yang kemungkinan lebih berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, maupun kompensasi finansial. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa tidak semua faktor yang secara teoritis diperkirakan memengaruhi *Employee Engagement* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam konteks PT Agro Muko Air Bikuk. Temuan ini dapat menjadi pengalaman empiris yang berharga dalam memahami kompleksitas perilaku organisasi serta mendorong peneliti untuk mengeksplorasi variabel lain yang lebih relevan dalam menjelaskan tingkat keterikatan karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Employee Engagement*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, work-life balance, atau kompensasi finansial. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, objek penelitian yang berbeda, maupun variabel moderasi lainnya agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Engagement*. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dapat memperkaya literatur dan memberikan temuan yang lebih luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia.