

## BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

### 5.1 Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan data penulis lakukan di Ritel Alfamart di kota Batam. Penulis menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampel 300 karyawan Alfamart di kota Batam. Dapat diambil kesimpulan dari penelitian analisis pengaruh *Transformational Leadership*, *Person Job Fit* terhadap *Work Engagement* karyawan Alfamart di kota Batam, kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh adalah:

1. Variabel *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Mempunyai angka *t-statistik* sebesar 4.547 dimana melebihi atau melampaui angka 1,96 dan angka *p-value* lebih sedikit dari 0,05 yakni 0.000. Hasil ini sangat konsisten dengan teori sebelumnya oleh Ghadi *et al* (2012), Tims *et al* (2011), Breevart *et al* (2014) dan Gozukara *et al* (2015)
2. Variabel *Transformational Leadership* berpengaruh yang signifikan terhadap *Person Job Fit*, karena memiliki nilai *t-statistik* sebesar 19.084 dimana lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 yakni 0.000. Hasil ini sangat konsisten dengan teori sebelumnya Jeensen (2014)
3. Variabel *Person Job Fit* berpengaruh yang signifikan positif terhadap *Work Engagement*. Karena memiliki nilai *t-statistik* sebesar 8.119 dimana lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 yakni 0.000. Hasil ini sangat konsisten dengan teori sebelumnya sulatiowati *et al* (2018), Rahmadhani *et al* (2017), Hamida *et al* (2016) dan Cai *et al* (2018).

4. Variabel *Person Job Fit* secara signifikan positif memediasi antara *Transformasional Leadership* terhadap *Work Engagement*. Karena memiliki nilai *t-statistik* sebesar 7.326 dimana lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 yakni 0.000. Hasil ini sangat konsisten dengan teori sebelumnya oleh Enwerwuzoe *et al* (2016)

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan dikarenakan adanya keterbatasan pada penulis. Keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini:

1. Susahnya meminta izin untuk wawancara langsung kepada Hrd Alfamart sehingga banyak informasi-informasi yang belum diperoleh oleh peneliti, seperti data *turnover* 3 tahun terakhir, dan lain-lain.
2. Pengambilan data atau penyebaran kuesioner menggunakan perantara kepala toko sehingga kendala pada pengertian responden terhadap setiap pertanyaan yang masih perlu dijelaskan tidak berjalan dengan baik.

## 5.3 Rekomendasi

Dikarenakan adanya keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian peneliti memberikan beberapa saran rekomendasi terkait hasil penelitian ini:

1. Kepala Ritel alfamart di Kota Batam perlu memperhatikan *Transformational Leadership* disetiap toko ritel Alfamart, karena kepemimpinan yang baik dapat menciptakan *Work Engagement* karyawan ritel Alfamart. Oleh karena itu sebaiknya kepala toko setiap cabang dapat menerapkan gaya kepemimpinan seperti *Transformational Leadership*,

seperti kemampuan atasan dalam memotivasi dan mendukung karyawan agar karyawan dapat berpikir kreatif demi kebaikan perusahaan. Kepala toko juga dapat memahami perbedaan antar karyawan agar komunikasi yang diberikan mudah dimengerti oleh karyawan dan dapat mengembangkan potensi karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasi diharap dapat meningkatkan keterikatan karyawan didalam perusahaan.

2. Kepala Ritel alfamart di Kota Batam perlu memperhatikan *Transformational Leadership* disetiap toko ritel Alfamart, karena kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi *Person Job Fit* Karyawan ritel Alfamart dimana kepala toko yang menggunakan gaya kepemimpinan seperti *Transformational Leadership*. Kepala toko disarankan untuk memperhatikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan memberikan jalan keluar untuk menghadapi permasalahan, sehingga permasalahan yang dihadapi oleh karyawan tidak berlarut-larut sehingga karyawan merasa putus asa dan meninggalkan perusahaan. Dengan atasan memperhatikan permasalahan tiap individu dan memberikan jalan keluar kepada karyawan, maka kepuasan kerja akan tercipta.
  
3. Kepala Ritel alfamart di Kota Batam perlu memperhatikan *Person Job Fit* karyawan disetiap toko ritel Alfamart, karena dengan kecocokan kerja karyawan dapat mempengaruhi *Work Engagement* karyawan Ritel Alfamart. Perusahaan harus memperhatikana beberapa kesesuaian atau kecocokan

yang harus dimiliki karyawan untuk keuntungan perusahaan diantaranya adalah kecocokan seorang karyawan dengan pekerjaannya, jenis pekerjaannya hingga iklim kerja yang ada didalam perusahaan. Jika kecocokan kerja tersebut dirasakan oleh karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja yang membuat dan meningkatkan keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Kepala Ritel Alfamart di Kota Batam perlu memperhatikan *Person Job Fit* karyawan disetiap toko ritel Alfamart, karena dengan *Person Job Fit* dapat memediasi *Transformational Leadership* dan *Work Engagement*. Perusahaan dapat memperhatikan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan, memberikan tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.