BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini disusun secara singkat dan jelas untuk mempermudah pemahaman mengenai hasil penelitian ini.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 (H1) yang telah dijelaskan pada bab IV, dapat disimpulakn bahwa modal sosial berpengaruh positif terhadap *employee engagement.* Artinya, semakin tinggi modal sosial seseorang maka semakin tinggi pula rasa keterkatannya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 (H2) yang telah dijelaskan pada bab IV, dapat disimpulkan bahwa modal sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok. Artinya, semakin tinggi modal sosial yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 (H3) yang telah dijelaskan pada bab IV, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok. Artinya, semakin tinggi rasa keterikatan seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 (H4) yang telah dijelaskan pada bab IV, dapat disimpulakn bahwa Hubungan antara modal sosial terhap Kinerja Individu dalam Kelompok melalui *employee engagement* berpengaruh positif. Artinya, keterikatan karyawan mampu menjadi varibael mediasi

dan memperkuat pengaruh modal sosial terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran baik saran bagi organisasi yang menjadi hubungan dengan variabel penelitian yang diamati, maupun saran bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menyempurnakan temuan-temuan yang telah dihasilkan dari penelitian ini.

1. Saran Bagi Organisasi.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh-pengaruh dari variabel yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara maksimal agar mendapatkan Kinerja yang diharapkan. Seperti, perlu untuk meningkatkan rasa keterikatan kryawan terhadap pekerjaan dan mempunyai modal sosial yang tinggi. Agar, bisa meningkatkan Kinerja Individu dalam Kelompok yang akan berdampak kepada kesejahteraan organisasi.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu penelitian yang lebih mendalam terkait fenomena yang membuat diri untuk lebih intens dalam bekerja serta mendapatkan objek penelitian yang lebih pas dengan objek penelitian.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyelesaian penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah:

1. Studi model kausalitas yang terbaik adalah eksperimen, namun studi kausalitas ini menggunakan survey. Penelitian eksperimen diperlukan untuk kajian yang bersifat kausalitas.