

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT "XYZ", kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *employee engagement* di PT "XYZ"

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner variabel *employee engagement*, dari tiga dimensi tersebut ditemukan bahwa rata-rata dari variabel terkait berada pada kategori sedang. Peneliti menemukan hal yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat dari *employee engagement* yaitu dimensi *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Hal ini dipengaruhi oleh karyawan merasa bahwa pembagian tugas yang tidak merata dan tidak sesuai dengan *job description* mereka. Di sisi lain, karyawan itu sendiri tidak terlibat dengan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaannya yang dalam hal ini mempengaruhi rasa semangat kerja dari karyawan. Hal tersebut dapat mengurangi tingkat kefokusannya ketika melakukan pekerjaan.

2. Tingkat beban kerja di PT "XYZ"

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner variabel beban kerja, dari dua dimensi tersebut berada di kategori tinggi. Ada beberapa hal yang dapat mendukung tingginya beban kerja. Tingginya nilai ini disebabkan oleh para karyawan melakukan hal yang terbaik dalam bekerja dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga sesuai dengan kondisi fisik mereka. Selanjutnya, karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan PT "XYZ". Para karyawan mendapatkan pelatihan untuk menggunakan alat-alat dan sarana yang diberikan. Tentu hal ini membuat para karyawan merasa nyaman untuk bekerja di lingkungan PT "XYZ".

3. Tingkat kinerja karyawan di PT "XYZ"

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner variabel beban kerja, dari lima dimensi tersebut ditemukan bahwa rata-rata dari variabel terkait

berada pada kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh karyawan yang tidak mampu untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Selanjutnya, karyawan ketika terdapat masalah pribadi antarkaryawan, mereka lebih memilih untuk menjaga jarak bukan menyelesaikan masalah tersebut serta dalam mengerjakan pekerjaannya karyawan tidak mampu untuk bekerja secara tim. Nyatanya, peneliti mendapati beberapa karyawan masih telat dalam absensi kehadiran dan sering pula pulang lebih dahulu meski jam kerja masih berlangsung.

4. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT "XYZ"

Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi yang positif.

5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT "XYZ"

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, ditemukan bahwa hasil interpretasi uji T yang dihasilkan pada variabel beban kerja adalah t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

6. Pengaruh *employee engagement* dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT "XYZ"

Hasil pengolahan data melalui uji F menghasilkan nilai F hitung senilai 50,436 yang berarti nilai F hitung > F tabel (3,080) serta nilai signifikansi < 0,05. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* dan beban kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil analisis dari penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT "XYZ"”, terdapat beberapa saran yang dapat disimpulkan untuk disampaikan pada PT "XYZ" sendiri, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat lebih meningkatkan *employee engagement* dengan lebih memperhatikan pada dimensi *dedication*. Hal tersebut dilakukan supaya karyawan dapat meningkatkan rasa puas dan senang pada karyawan, sehingga karyawan terlibat dengan sepenuh hati dalam pekerjaannya dan pekerjaan mereka lebih berarti.
2. Pihak perusahaan juga harus memperhatikan perilaku dari setiap karyawannya jika terdapat masalah antara satu sama lain dan harus diselesaikan secara musyawarah agar hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Jika terdapat perubahan deskripsi pekerjaan, sebaiknya perusahaan tidak memberi tahu secara tiba-tiba. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan *review* terhadap deskripsi pekerjaan mereka sebelum diberikan kepada karyawan supaya karyawan tidak kaget dan deskripsi pekerjaan yang baru tidak jauh berbeda dengan deskripsi pekerjaan sebelumnya sehingga karyawan dapat lebih cepat beradaptasi.
4. Lebih lanjut disarankan supaya perusahaan tetap memperhatikan *employee engagement* dan beban kerja masing-masing karyawan pada dimensi lain yang tidak disebutkan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal demi keberlangsungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and Practice*. Edward Elgar.
- Athirah Saidi, N. S., Michael, F. L., Sumilan, H., Omar Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. I. (2019). *The Relationship Between Working Environment and Employee Performance*. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14–22. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga
- Christensen Hughes, J., & Rog, E. (2008). *Talent management*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (Sixteenth Edition)*. Pearson.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fleming, J. H., & Asplund, J. (2007). *Human sigma: Managing the employee-customer encounter*. Galupp Press.
- Gallup, Inc. (2021, June 15). *State of the global workplace report*. *Gallup.com*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx?thank-you-report-form=1>
- Gallup, S. (2006). *Engaged Employees Inspire Company Innovation*. *Engaged Employees Inspire Company Innovation*.
- Ghauri, P. N., & Grönhaug, K. (2005). *Research methods in business studies: A practical guide (3rd ed.)*. Financial Times Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). Prof. Imam Ghozali - Google scholar. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. <https://scholar.google.com/citations?user=kbnkIQQAAAAJ>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and sticks don't work: Build a culture of employee engagement with the principles of respect*.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh *employee engagement* Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *MBIA*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Riyanto, S. (2020, January 1). *Metode riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Google Books. https://books.google.com/books/about/Metode_Riset_Penelitian_Kuantitatif_Pene.html?id=W2vXDwAAQBAJ
- Sekaran, U., & R, B. (2016). *Research methods for business: A skill building approach (Vol. 7)*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sun, L. (2019). *Perceived organizational support: A literature review*. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian: Edisi Revisi Tahun 2021*. Universitas Riau Press.
- Zulkarnain, & Hadiyani, S. (2014). Peranan komitmen Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan karyawan Untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 17. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6955>