

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya maka diperoleh suatu gambaran mengenai *engagement behavior* pada karyawan divisi Sub Bisnis Unit *Ladies* di PT. “X” Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar karyawan divisi Sub Bisnis Unit *Ladies* di PT.”X” Bandung dikategorikan sebagai karyawan yang *engaged*. Dari 25 orang karyawan yang diteliti, sebesar 68% karyawan termasuk *engaged* dan 32% karyawan termasuk non *engaged*.
- 2) Karyawan yang *engaged* memiliki derajat yang tinggi di keempat aspek *engagement behavior*, yaitu aspek *persistence*, *proactive*, *role expansion*, dan *adaptability*. Sedangkan karyawan yang non *engaged* memiliki derajat yang bervariasi pada masing-masing aspek.
- 3) Aspek yang paling signifikan dari semua karyawan yang non *engaged* adalah *proactive* dan *role expansion* yang rendah. Artinya, karyawan tersebut menunjukkan ketidakmampuan mengantisipasi apa yang dibutuhkan serta mengetahui kesempatan untuk bertindak juga ketidaksediaan untuk bekerja melampaui perannya.

- 4) Sebagian besar karyawan yang *engaged* memiliki *engagement feeling* yang tinggi, tetapi sebagian ada karyawan yang memiliki *engagement feeling*nya rendah.
- 5) Sebagian besar karyawan yang non *engaged* memiliki *engagement feeling* yang tinggi.
- 6) *Engagement feeling* yang rendah pada karyawan divisi Sub Bisnis Unit *Ladies* di PT."X" dapat disebabkan karena tidak diberinya upah jika bekerja lebih, *goal* yang tidak realistis, karakteristik pekerjaan yang monoton, dan tugas tambahan yang mendadak.
- 7) *Engagement behavior* pada karyawan divisi Sub Bisnis Unit *Ladies* di PT."X" tidak selalu berkaitan dengan *engagement feeling* yang mereka rasakan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

- 1) Bagi peneliti selanjutnya, dapat diteliti lebih lanjut mengenai korelasi antara *engagement feelings* dan *goal settings*.
- 2) Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai *engagement behavior*, terutama aspek *proactive* dan *role expansion* dikaitkan dengan budaya perusahaan dan karakteristik pekerjaan di setiap Sub Bisnis Unit di PT"X".

5.2.2 Saran Praktis

- 1) Bagi pihak PT. “X” Bandung, diharapkan dapat meningkatkan dalam memfasilitasi karyawannya untuk mempertahankan *engagement behavior* karyawan, dengan cara dapat memberi penghargaan untuk karyawan yang mencapai prestasi atau mencapai target.
- 2) Bagi pihak PT. “X” Bandung juga diharapkan untuk dapat menentukan *goal* yang realistis dan menginformasikan kepada karyawannya mengenai cara mencapai *goal* tersebut, sehingga karyawan tetap merasa tertantang untuk mencapainya.
- 3) Bagi karyawan divisi Sub Bisnis Unit *Ladies* di PT.”X” yang non *engaged* diharapkan untuk dapat meningkatkan *engagement behavior* dengan cara lebih aktif, berinisiatif maupun mengantisipasi apa yang dibutuhkan serta mengetahui kesempatan untuk bertindak dalam melaksanakan pekerjaan dan berani mengambil tanggungjawab lebih dalam bekerja.