

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 Katun di PT. “X” Bandung dengan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar karyawan divisi Sub Bisnis Unit Katun di PT.”X” Bandung dikategorikan sebagai karyawan yang *engaged*. Dari 31 orang karyawan yang diteliti, sebesar 80.6% karyawan termasuk *engaged* dan 19.4% karyawan termasuk non *engaged*.
- 2) Karyawan yang *engaged* memiliki derajat yang tinggi pada keempat aspek *engagement behavior*, baik *persistence*, *proactive*, *role expansion*, maupun *adaptability*. Sedangkan karyawan yang non *engaged* memiliki derajat yang bervariasi pada masing-masing aspek, ada yang rendah dan ada yang tinggi.
- 3) Aspek yang paling mencolok dari semua karyawan yang non *engaged* adalah *role expansion* yang rendah. Artinya, karyawan tersebut menunjukkan ketidaksediaan untuk bekerja melampaui perannya.

- 4) Sebagian besar karyawan yang *engaged* memiliki *engagement feeling* yang tinggi, tetapi terdapat sebagian kecil karyawan yang *engagement feeling*nya rendah.
- 5) Sebagian besar karyawan yang non *engaged* memiliki *engagement feeling* yang tinggi, dan sebagian kecil karyawan memiliki *engagement feeling* yang rendah.
- 6) *Engagement feeling* yang rendah pada karyawan divisi Sub Bisnis Unit Katun di PT."X" dirasakan sebagai akibat dari *goal* yang tidak realistis, karakteristik pekerjaan yang monoton, dan tugas tambahan yang mendadak.
- 7) *Engagement behavior* pada karyawan divisi Sub Bisnis Unit Katun di PT."X" tidak selalu berkaitan dengan *engagement feeling* yang mereka rasakan.
- 8) Terdapat faktor lain yang memengaruhi munculnya *engagement behavior* pada karyawan divisi Sub Bisnis Unit Katun di PT."X", yaitu faktor eksternal seperti karakteristik pekerjaan dan budaya perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

- 1) Bagi peneliti selanjutnya, dapat diteliti lebih lanjut mengenai korelasi antara *engagement feeling* dan *goal setting*.

- 2) Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai *engagement behavior*, terutama aspek *role expansion* dikaitkan dengan budaya perusahaan dan karakteristik pekerjaan.

5.2.2 Saran Praktis

- 1) Bagi pihak PT. "X" Bandung, diharapkan dapat menjaga konsistensi dalam memfasilitasi karyawannya untuk mempertahankan *engagement behavior* karyawan.
- 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 manager divisi Sub Bisnis Unit Katun di PT."X" diharapkan untuk melakukan rotasi pekerjaan bagi karyawan di bagian Administrasi Kirim, *Follow Up Marketing*, *Follow Up* Produksi, dan *Follow Up Counter* yang karakteristik pekerjaannya bersifat monoton.
- 4) Bagi karyawan divisi Sub Bisnis Unit Katun di PT."X" yang non *engaged* diharapkan untuk dapat meningkatkan *engagement behavior* dengan cara lebih berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan dan berani mengambil tanggungjawab lebih dalam bekerja.