

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya maka diperoleh suatu gambaran mengenai *employee engagement* pada karyawan direktorat *aerostructure* divisi *operating* bagian *machinig* di PT. Dirgantara Indonesia dengan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Jumlah karyawan direktorat *aerostructure* divisi *operating* bagian *machining* di PT. Dirgantara Indonesia dengan *feeling of engagement* yang *engage* adalah sebanyak 54,2% (32 karyawan). Sedangkan jumlah karyawan dengan *feeling of engagement* yang *non-engage* adalah sebanyak 45,8% (27 karyawan).
- 2) Jumlah karyawan direktorat *aerostructure* divisi *operating* bagian *machining* di PT. Dirgantara Indonesia dengan *engagement behavior* yang *engage* adalah sebanyak 50,8% (30 karyawan). Sedangkan jumlah karyawan dengan *engagement behavior* yang *non-engage* adalah sebanyak 49,2% (29 karyawan).
- 3) Perilaku paling menonjol yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki *feeling of engagement* yang *engage* adalah *adaptability* yaitu sebesar 84,4% (27 karyawan)
- 4) *Feeling of engagement* paling menonjol yang dimiliki oleh karyawan yang menunjukkan *engagement behavior* yang *engage*

adalah *feeling of intencity* yaitu sebesar 83,3% (25 karyawan). *Feeling of intencity* berkaitan dengan pemanfaatan sumberdaya (pikiran, energi, keterampilan) yang dimiliki karyawan dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal.

- 5) Prinsip *engagement* yang paling menonjol pada karyawan yang memiliki *feeling of engagement* dan *engagement behavior* yang *engage* adalah *how to engage*.
- 6) Sebagian besar karyawan yang memiliki *engagement behavior* yang *engage* memiliki derajat *capacity to engage* yang rendah.
- 7) Sebagian besar karyawan yang memiliki *feeling of engagement* , *engagement behavior* dan *employee engagement* yang non-*engage* memiliki derajat *motivation to engage*, *freedom to engage* dan *how to engage* yang tinggi.
- 8) Faktor sosiodemografis yang paling berpengaruh terhadap *engagement* yang dimiliki karyawan direktorat *aerostructure* divisi *operating* bagian *machining* di PT. Dirgantara Indonesia adalah lama bekerja yang berkaitan dengan cara pandang karyawan terhadap pekerjaan yang selama ini dilakukannya.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Teoritis

- 1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan di PT. Dirgantara Indonesia.
- 2) Dapat diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* yang dimiliki karyawan PT. Dirgantara Indonesia.
- 3) Dapat diteliti mengenai korelasi antara *feeling of engagement* dengan *engagement behavior* yang dimiliki karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

### 5.2.2 Saran Praktis

- 1) Bagi Manajemen PT. Dirgantara Indonesia diharapkan dapat menjaga konsistensi dalam memfasilitasi karyawannya untuk mempertahankan *employee engagement* yang dimilikinya.
- 2) Bagi Manajemen PT. Dirgantara Indonesia agar dapat lebih mengapresiasi pekerjaan yang dilakukan karyawan, baik dalam bentuk materi maupun moril sehingga diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki karyawan.
- 3) Bagi Manajemen PT. Dirgantara Indonesia agar melakukan *performance appraisal* dengan mempertimbangkan hasil *employee engagement* yang dimiliki karyawan direktorat

*aerostructure* divisi *operating* bagian *machining* sehingga karyawan dapat mengembangkan dirinya dengan lebih baik.

- 4) Bagi manajemen PT. Dirgantara Indonesia agar secara regular mengadakan kegiatan umpan balik dan dialog antara karyawan dengan atasan agar dapat menampung aspirasi dan harapan yang dimiliki karyawan agar dapat mencari solusi terbaik atas hambatan yang dialami karyawan dalam bekerja.