

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *engagement behavior* pada karyawan PT. PLN DJBB bagian SDM dapat disimpulkan bahwa:

- Dari 30 karyawan SDM bagian administrasi PT.PLN (PERSERO) DJBB terdapat (56,7%) karyawan yang tergolong *engaged* dalam menjalani pekerjaannya sebagai karyawan SDM di PT PLN DJBB. Sisanya (43,3%) tergolong *disengaged*.
- Karyawan SDM bagian administrasi di PT PLN DJBB yang *engaged* memiliki derajat yang tinggi pada aspek *engagement behavior*, yaitu *persistence, proactive, role expansion* dan *adaptability*. Sedangkan pada karyawan yang *disengaged* memiliki derajat yang rendah.
- Pada karyawan karyawan SDM bagian administrasi PT.PLN (PERSERO) DJBB, *engagement feeling* mayoritas tergolong kuat yaitu sebanyak 24 dari 30 karyawan (80%). Sisanya sebanyak 6 dari 30 karyawan (20%) tergolong memiliki *engagement feeling* yang tergolong lemah.
- Karyawan yang memiliki *engagement feeling* yang kuat merasa fokus dan seringkali lupa waktu akibat antusias bekerja. Hasil kerja mereka juga lebih teliti karena mereka fokus. Sebaliknya karyawan dengan *engagement feeling* yang lemah seringkali bosan dan enggan menerima pekerjaan tambahan. Hasil kerja mereka juga seringkali kurang teliti.

- Berdasarkan jenis kelamin, karyawan yang *engaged* mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 12 karyawan SDM bagian administrasi PT.PLN (PERSERO) DJBB.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, peneliti menyarankan beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Penelitian Lanjutan

- Pada penelitian ini faktor berpengaruh yang diukur keterkaitannya dengan *engagement behavior* adalah *engagement feeling* dan lama kerja. Disarankan untuk penelitian lain faktor berpengaruh yang diukur ditambah dan diuji tingkat signifikansinya dengan uji statistik yang sesuai sehingga diketahui seberapa besar suatu faktor mempengaruhi *engagement behavior* pada karyawan.
- Penelitian lain diharapkan mengukur kontribusi *engagement behavior* karyawan terhadap hasil kerja karyawan yang bersangkutan dengan menggunakan uji statistik yang sesuai. Hal ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *engagement behavior* terhadap kinerja karyawan dengan lebih konkrit.

5.2.2 Saran Bagi Kegunaan Praktis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi kepada manajer SDM PT PLN DJBB untuk mengevaluasi kondisi para karyawannya dan memberi masukan mengenai hal-hal yang dapat dilakukan untuk proses peningkatan kinerja yang optimal untuk kemajuan perusahaan.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi *engagement behavior* pada karyawan SDM bagian administrasi di PT PLN DJBB sehingga karyawan memperbaiki diri guna meningkatkan produktifitas perusahaan, khususnya kinerja bagian administrasi di SDM PT PLN DJBB.
- Hasil penelitian ini diharapkan untuk mempertahankan *engagement behavior* yang sudah tergolong *engaged* bagi karyawan SDM bagian administrasi di PT PLN DJBB dan menjadi dasar penindaklanjutan untuk atasan guna memperbaiki *engagement behavior* yang tergolong *disengaged* pada karyawan.