

BAB V

PENUTUP

Dalam bab V akan dijelaskan mengenai kesimpulan dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* di PT. Dirgantara Indonesia.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dengan judul pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement* di PT. Dirgantara Indonesia .

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis statistik responden diketahui bahwa mayoritas responden adalah yang berjenis kelamin pria sebanyak 93 orang atau 100 % dan minoritas responden berjenis kelamin wanita yaitu tidak ada .
2. Dilihat dari uji validitas ditemukan bahwa item yang valid adalah item KP2, KP4, KP5, KP6, EE1, EE6, EE7, EE8, EE9, EE10, dan EE11. Sedangkan yang tidak valid adalah item KP1, KP3, EE2, EE2, EE3, EE4, EE5, EE12, EE13, EE14, EE15, EE16 dan EE17.
3. Dari hasil uji reliabilitas, instrumen dinyatakan reliabel karena lebih dari nilai *cronbach alpha*. Hasil uji reliabilitas karakteristik pekerjaan adalah *cronbach alpha* 0,648 sedangkan hasil uji reliabilitas *employee engagement* adalah 0,800

4. dari seluruh variabel yang dinyatakan valid, maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,60.
5. Dari hasil regresi linier sederhana, ditemukan koefisien yang dapat digunakan untuk menyusun persamaan regresi :

$$Y = 19,993 + 0,396 X + \epsilon$$

Yang berarti :

$\alpha_0 = 19,993$:artinya jika nilai variabel karakteristik pekerjaan sama dengan nol, maka *employee engagement* sama dengan 19,993.

$\beta_1 = 0,396$:artinya jika nilai variabel karakteristik pekerjaan meningkat sebesar satu satuan, maka *employee engagement* akan meningkat sebesar 0,396.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Jumlah sampel yang disebar sejumlah 100 sampel, namun yang kembali sebanyak 93 sampel.
2. Peneliti memiliki keterbatasan waktu untuk menganalisis berbagai macam penyebab munculnya *employee engagement* ditempat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Dirgantara Indonesia.
3. Penelitian ini hanya melibatkan satu perusahaan dan satu departemen saja, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pimpinan PT. Dirgantara Indonesia sebagai berikut :

1. Perlu diadakannya peningkatan desain pekerjaan yang akan memberikan efek bagi perbaikan karakteristik pekerjaan pada perusahaan. Mengingat dalam penelitian ini masih ada aspek-aspek dari karakteristik pekerjaan yang belum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Contohnya adalah dengan peningkatan desain pekerjaan untuk masing-masing individu karyawan. Hal ini diharapkan dapat membantu meningkatkan keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka (*Job engagement*).
2. Dengan menyadari bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan merupakan pekerjaan independen dan merupakan cerminan atas kinerja mereka, maka hal tersebut dapat meningkatkan dedikasi dan pendalaman karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

5.4 Saran

1. Dengan kecilnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Maka, berdasarkan studi kepustakaan atas penelitian-penelitian sebelumnya, ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu antara lain *rewards and recognition*, *perceived organizational support*, *role benefit*, *job autonomy*,

strategic attention, physical work condition dan *supervision* (Saks, 2006).

Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *employee engagement* pada PT. Dirgantara Indonesia. Dengan melakukan penelitian lebih lanjut diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan keterikatan karyawan kepada perusahaan.

2. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berdasarkan satu departemen yaitu departemen *metal forming & heat treatment-DM5000* pada PT. Dirgantara Indonesia. Dengan melakukan penelitian lebih lanjut, para peneliti selanjutnya dapat mengambil sampel lebih dari satu departemen sehingga jumlah sampel lebih banyak.
3. Bagi peneliti lebih lanjut yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh informasi secara lengkap terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di PT. Dirgantara Indonesia.