

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah peneliti melakukan pengujian dan analisis mengenai “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Keterikatan kerja (*Employee Engagement*)”, maka penulis pada bab ini akan memberikan saran berdasarkan penelitian yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya. Adapun simpulan yang dapat penulis berikan adalah:

1. Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar pada penelitian ini, mayoritas/sebagian besar responden memberikan jawaban “setuju” & “sangat setuju”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam Lingkungan kerja di Kantor Konsultan Kota Bandung, berarti pimpinan organisasi telah memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja.
2. Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar pada penelitian ini, mayoritas responden memberikan jawaban “setuju” dan “sangat setuju”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* pada kantor konsultan di kota Bandung sudah sangat terikat dengan organisasinya tersebut.
3. Hubungan lingkungan kerja dengan keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula rasa keterikatan kerjanya terhadap perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini yang berjudul “Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement*” yang peneliti telah lakukan belumlah sempurna dan dikarenakan masih terdapat beberapa keterbatasan, seperti:

1. Keterbatasan Data

Dalam penelitian yang peneliti lakukan, dalam tahap pencarian data belumlah sempurna. Peneliti meyakini terdapat responden yang mengisi kuesioner dengan tidak sebenar-benarnya yang terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

2. Keterbatasan Waktu

Keterbatasan lain yang penulis alami yaitu keterbatasan waktu, baik dalam pengerjaan penelitian maupun dalam penerimaan data kuesioner yang cukup terlambat. Selain itu, peneliti juga masih terbebani dengan tugas studi yang masih berjalan sehingga menjadi salah satu kesulitan dalam mengerjakan penelitian ini.

3. Keterbatasan Variabel

Peneliti menyadari masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan. Tetapi dalam penelitian ini, peneliti hanya mencantumkan satu variabel saja yaitu *employee engagement*.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran diantaranya yaitu:

1. Bagi Kantor Konsultan:

Pimpinan organisasi sebaiknya memperhatikan karyawan dimulai dengan lingkungan kerjanya, Semakin tinggi kualitas lingkungan kerja, maka keterikatan kerja karyawan juga akan semakin baik, atau dapat diartikan bahwa karyawan akan semakin loyal dan produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel yang digunakan pada penelitian ini sangat sedikit, oleh sebab itu sangat disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan Lingkungan kerja. Sehingga dapat memberikan lebih banyak gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi Lingkungan kerja selain Employee Engagement. Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan sampel organisasi lain selain Kantor Konsultan sebagai objek penelitian.

