

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat diketahui sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat *employee engagement* yang terdapat di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto mendapatkan hasil berkategori tinggi dan diukur melalui tiga dimensi yaitu: *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Adapun yang memiliki persentase tertinggi yaitu dimensi *vigor* dan yang yang memiliki persentase paling rendah yaitu dimensi *absorption*.
2. Gambaran tingkat kinerja pegawai yang terdapat di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto mendapatkan hasil berkategori tinggi dan diukur melalui lima dimensi yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Adapun yang memiliki persentase tertinggi yaitu dimensi kualitas dan yang yang memiliki persentase paling rendah yaitu dimensi ketepatan waktu.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, dapat diketahui bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *employee engagement*. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang sangat kuat antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel mengenai *employee engagement*, maka akan terjadi pula kenaikan pada kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh pada penelitian ini, maka penulis menyatakan beberapa hal berikut yang harapannya dapat menjadi masukan bagi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai, maka disarankan kepada pihak BBPK Ciloto untuk menjadikan peningkatan *employee engagement* sebagai salah satu solusi strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya ini dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian apresiasi atas kinerja, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta penyediaan peluang pengembangan diri. Dengan meningkatkan keterlibatan pegawai secara fisik, kognitif, dan emosional, diharapkan kinerja mereka dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi *absorption* memiliki nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya. Oleh karena itu, disarankan agar BBPK Ciloto melakukan upaya peningkatan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi, pemberian tugas yang sesuai dengan kapabilitas pegawai, serta penyelenggaraan pelatihan terkait peningkatan fokus, seperti *mindfulness* dan manajemen waktu. Diharapkan, langkah-langkah ini dapat meningkatkan keterlibatan pegawai secara mendalam terhadap pekerjaan mereka.
3. Dimensi ketepatan waktu menunjukkan hasil terendah, yang mengindikasikan perlunya strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan waktu kerja. Diperlukan penerapan sistem manajemen waktu yang lebih optimal, pelatihan terkait perencanaan dan penetapan prioritas kerja, serta penguatan budaya kerja yang disiplin. Evaluasi berkala terhadap hambatan penyelesaian tugas juga perlu dilakukan guna memastikan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel *independent* yang berbeda, dengan faktor lain

yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto yang tidak diteliti oleh penulis.