

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linear sederhana yang dilaksanakan mengenai pengaruh motivasi terhadap *employee engagement* pada PT.PINDAD (Persero) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan PT. PINDAD (Persero) cenderung tinggi karena sudah terpenuhinya kebutuhan hubungan interpersonal dan kerjasama karyawan dengan baik. *Need for affiliation* termasuk kedalam kategori tinggi, dalam hal ini akan berdampak pada karyawan ingin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain. Selain itu, motivasi yang paling rendah berada pada *need for power* dan *need for achievement* berada pada tingkatan sedang. Namun secara parsial motivasi karyawan PT.PINDAD (Persero) masuk dalam kategori sangat baik.
2. *Employee engagement* pada karyawan PT. PINDAD (Persero) cenderung tinggi karena kebanggaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan sangat tinggi. *Dedication* termasuk kedalam kategori tinggi, hal tersebut dapat berdampak pada karyawan akan merekomendasikan perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dibandingkan dan *absorption* berada pada kategori rendah sedangkan *vigor* berada pada kategori sedang. Namun secara parsial *employee engagement* pada PT.PINDAD (Persero) masuk dalam kategori sangat baik.
3. Motivasi dan *employee engagement* cenderung tinggi sehingga motivasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada PT. PINDAD (Persero). Dalam hal ini dapat diketahui bahwa pengaruh yang positif tersebut berarti setiap terjadi kenaikan pada motivasi maka akan terjadi pula kenaikan pada *employee engagement* dan sebaliknya.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh pada penelitian ini, maka penulis menyatakan beberapa hal berikut yang harapannya dapat menjadi masukan bagi PT. PINDAD (Persero).

1. Motivasi karyawan di PT. PINDAD (Persero) telah memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik namun dinilai kurang dalam memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan pada aspek kepemimpinan ketika diberi kesempatan untuk memberi arahan kepada orang lain dalam hal pekerjaan. Hal ini dapat menjadi masukan bagi PT. PINDAD (Persero) untuk lebih memperhatikan kebutuhan rasa percaya diri karyawan terutama pada aspek kepemimpinan. Langkah yang dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan kepemimpinan agar karyawan dapat mengetahui potensi dalam dirinya. Terpenuhinya kebutuhan tersebut karyawan dapat lebih percaya diri untuk memimpin suatu kelompok atau unit kerja.
2. *Employee engagement* di PT. PINDAD (Persero) telah mampu mengikat karyawannya dengan jaminan yang perusahaan berikan untuk karyawan namun masih dinilai kurang pada aspek penghayatan dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya produktifitas kerja karyawan. Langkah yang dapat dilakukan dengan cara melakukan pembinaan dan pelatihan menghayati pada karyawan yang masih kurang memaknai pekerjaannya. Dengan begitu karyawan akan terikat secara emosional terhadap pekerjaan dan terus mencapai tujuan perusahaan.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya, karena penelitian ini baru meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap *employee engagement*. Maka perlu diteliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Hal ini akan memperkaya ilmu mengenai sumber daya manusia dan perilaku organisasi serta menjadi masukan bagi PT. PINDAD (Persero) untuk meningkatkan *engagement SDMnya*.