

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Gambaran *Job Resources* karyawan PT. Pelangi Nusa Djaya, dari hasil pengolahan dan analisis data adalah secara keseluruhan PT. Pelangi Nusa Djaya sudah memberikan *Job Resources* yang baik. *Job Resources* yang paling baik adalah berasal dari aspek psikologi dan aspek organisasi. Hal ini dikarenakan kesesuaian dengan kebijakan karyawan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang. Sedangkan Aspek fisik *Job Resources* pada PT. Pelangi Nusa Djaya merupakan aspek paling rendah. Hal ini tentu dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Pelangi Nusa Djaya untuk lebih mengkaji ulang kesesuaian dalam pemberian gaji kepada karyawan dengan beban kerja karyawan.
2. Gambaran *Employee Engagement* karyawan PT. Pelangi Nusa Djaya dari hasil pengolahan dan analisis data adalah berada pada kategori tinggi. Karyawan PT Pelangi Nusa Djaya memiliki penghayatan yang tinggi terhadap pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun, tantangan yang diberikan perusahaan memiliki nilai paling rendah. Hal ini tentu dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Pelangi Nusa Djaya untuk lebih mengkaji ulang kesesuaian tantangan yang diberikan perusahaan dengan kemampuan karyawan .
3. *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di PT. Pelangi Nusa Djaya.

5.2 Saran

1. PT. Pelangi Nusa Djaya perlu meningkatkan *Job Resources* perusahaan dalam aspek fisik yaitu penghargaan/*reward* yang berbentuk upah, dengan cara yang dikemukakan oleh (Siagian, 2010: hlm. 258) yaitu : melakukan analisis pekerjaan, melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal, dan menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain. Sehingga, pegawai akan dituntut untuk bisa bekerja dengan optimal sehingga *employee engagement* akan semakin meningkat.
2. PT. Pelangi Nusa Djaya perlu meningkatkan *employee engagement* perusahaan dalam hal usaha karyawan terhadap pekerjaannya, dengan cara meningkatkan pengawasan; perusahaan juga perlu meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan dengan cara meningkatkan CSR (*Corporate Social Responsibility*) perusahaan. The World Business Council for Sustainable Development didalam Rahman (2009: hlm.10) mendefinisikan CSR sebagai suatu komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan karyawan perusahaan, keluarga karyawan tersebut, berikut komunitas setempat (lokal) dan masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup. Sehingga *value* perusahaan akan meningkat dan karyawan dapat lebih bangga terhadap perusahaan.; serta perusahaan juga perlu mengkaji ulang kesesuaian tantangan yang diberikan kepada karyawan.
3. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya yaitu kompensasi dan kepemimpinan di PT. Pelangi Nusa Djaya. Kompensasi atau upah, merupakan salah satu aspek fisik dalam *Job Resources* yang merupakan faktor pendukung *Employee Engagement* (Shaufeli, 2004). Cari Turley (2015) dalam penelitiannya, menetapkan bahwa ada delapan unsur utama *employee engagement*, salah satunya adalah kepemimpinan.