

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linier sederhana yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran lingkungan kerja di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi lingkungan kerja yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi *employee engagement* adalah dimensi lingkungan kerja sosial, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi *employee engagement* adalah dimensi lingkungan kerja fisik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang terjadi di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi hampir seluruhnya sudah baik.
2. Gambaran *employee engagement* pada karyawan bagian produksi di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi *employee engagement* yang memiliki penilaian paling tinggi adalah dimensi *dedication* (dedikasi), sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah adalah dimensi *absorption* (penghayatan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *employee engagement* yang terjadi di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi hampir seluruhnya sudah tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka semakin baik pula tingkat *employee engagement* pada karyawan di perusahaan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai lingkungan kerja yang dapat meningkatkan *employee engagement*, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi dapat ditingkatkan melalui pemeliharaan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik, yaitu misalnya dengan memperhatikan pengaturan penerangan agar sesuai dengan yang dibutuhkan, pengaturan suhu udara agar karyawan bekerja dalam suasana yang nyaman, penyesuaian dekorasi serta tata letak tempat kerja, penambahan serta pemeliharaan peralatan kerja yang menunjang, memperbaiki mesin produksi secara teratur, dan menjaga kebersihan lingkungan tempat bekerja. Sebagaimana menurut Luthans (2011), jika kondisi lingkungan kerja fisik baik maka dapat memperlancar proses kegiatan produksi, memberikan kemudahan, keamanan, dan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal.
2. *Employee engagement* pada karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi dapat ditingkatkan melalui pemerhatian terhadap aspek *dedication* (dedikasi), yaitu misalnya dengan pemberian upah yang cukup dan membangun kesadaran terhadap karyawan bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan yang nantinya akan menciptakan perilaku berupa tindakan pengorbanan dalam bentuk tenaga, pikiran, dan waktu, demi untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sebagaimana menurut Schaufeli & Bakker (2014), jika karyawan memiliki dedikasi yang tinggi, maka akan tercipta suatu kondisi dimana mereka akan sangat terlibat dalam suatu pekerjaan dan merasakan adanya antusiasme dalam bekerja, serta mereka akan memberikan pengorbanan berupa tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan tujuan perusahaan.

3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*, dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan terus memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja yang dimiliki, dengan menjaga, memelihara, serta meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik agar terciptanya semangat dan motivasi dalam bekerja serta peningkatan kinerja yang akan berdampak positif terhadap tingkat *employee engagement*. Dengan semakin baik lingkungan kerja yang ada di tempat kerja, maka semakin baik pula *employee engagement* pada karyawannya. Sebagaimana menurut Anitha (2014), yang menegaskan bahwa *employee engagement* dalam suatu organisasi tergantung pada kondisi lingkungan kerja mereka. Semakin kondusif kondisi lingkungan kerja di suatu perusahaan yang ada, maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada karyawan di perusahaan tersebut.