

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Gambaran *human resource practices* berdasarkan dimensi *training*, *empowerment*, dan *rewards* berada pada kategori efektif. Secara umum, organisasi telah melaksanakan praktik manajemen SDM yang sesuai. Gambaran *organizational commitment* berdasarkan dimensi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* berada pada kategori tinggi. Secara umum, karyawan berkomitmen terhadap organisasinya. Gambaran *employee engagement* berdasarkan dimensi *urgency*, *focus*, *intensity*, dan *enthusiasm* berada pada kategori tinggi. Secara umum, karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya.
2. Terdapat pengaruh signifikan *human resource practices* terhadap *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *human resource practices*, maka semakin tinggi *employee engagement*.
3. Terdapat pengaruh signifikan *organizational commitment* terhadap *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational commitment*, maka semakin tinggi *employee engagement*.

#### **5.2. Saran**

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap ukuran, saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki rata-rata skor responden terendah (nilai *loading factor* tertinggi) diantara dimensi untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, variabel  $X_1$  (*Human Resource Practices*) berada pada kategori efektif. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan *employee engagement* melalui *human resource practices* dapat dilakukan

dengan meningkatkan *empowerment* (pemberdayaan) karyawan. Peningkatan *empowerment* ini dapat difokuskan pada beberapa cara yaitu: 1) Peningkatan target di semua bagian pekerjaan; 2) Kesempatan mengidentifikasi permasalahan yang berkembang; 3) Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka; dan 4) Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran.

2. Variabel  $X_2$  (*Organizational Commitment*) dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi. Agar terdapat peningkatan *employee engagement* melalui *organizational commitment*, dapat dilakukan melalui 5 cara yaitu: 1) Meningkatkan kesediaan karyawan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan; 2) Meningkatkan kesetiaan karyawan agar bertahan dalam perusahaan; 3) Meningkatkan kesediaan karyawan untuk mengabdikan pada perusahaan; 4) Meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap tujuan perusahaan; dan 5) Meningkatkan rasa bangga karyawan sebagai anggota dari perusahaan.
3. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai *human resource practices*, *organizational commitment*, dan *employee engagement*, diharapkan dapat melakukan penelitian menggunakan variabel lain dalam lingkup MSDM sebagai tambahan kajian, dengan responden yang lebih banyak atau dengan objek yang lebih dari satu organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengubah variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dalam penelitian sesuai dengan teori, atau melansir dimensi-dimensi lainnya yang terkait dengan ketiga variabel tersebut, sehingga pembahasan mengenai *human resource practices*, *organizational commitment*, dan *employee engagement* akan menjadi lebih luas lagi.