

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulannya yaitu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja tidak dapat memprediksi *employee engagement* pada karyawan PT Boltz Indonesia, dibuktikan dengan hasil uji stimulant yang mempunyai nilai signifikansi $0,155 > 0,05$. Selain itu, hasil uji T menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak dapat memprediksi *employee engagement*, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,174 > 0,05$, diikuti dengan variabel kepuasan kerja tidak dapat memprediksi *employee engagement*, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,524 > 0,05$. Hasil koefisien determinasi memiliki nilai *R square* sebesar 8,7% dimana 91,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

B. Saran

Peneliti memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi Karyawan

Diharapkan jika ada kendala dengan pekerjaan karyawan dapat mengkomunikasikannya dengan baik agar karakteristik pekerjaan sesuai dan meras puas dengan pekerjaan demi terciptanya *employee engagement*.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi serta referensi dalam meningkatkan *employee engagement* pada karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memerhatikan faktor lain untuk meningkatkan *employee engagement*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk meneliti dengan faktor lain, seperti variable kepemimpinan, kompensasi finansial, dan budaya organisasi (Narissa, 2018).

