

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab 4 diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Burnout* tidak mempengaruhi *engagement* karyawan PT.Massindo Karya Prima Bekasi. Data yang didapat dilapangan menyebutkan bahwa saat ini karyawan tidak memikirkan lagi kalau *burnout* itu mempengaruhi karyawan untuk *engaged* dan *burnout* bukan lagi menjadi alasan utama karyawan untuk *engagement*.
2. Iklim Organisasi mempengaruhi *engagement* karyawan PT.Massindo Karya Prima. Pada penelitian ini yg sangat menonjol mempengaruhi *engagement* karyawan adalah IO2, yaitu tidak ada tekaanan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok. Dengan ada nya iklim organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap *engagement*. Pengaruh iklim organisasi terhadap *engagement* semakin baik iklim organisasi nya maka karyawan akan memaksimalkan kontribusinya dan akan meningkatkan kinerja karyawan .
3. Komitmen Organisasi mempengaruhi *engagement* karyawan PT.Massindo Karya Prima. Pada penelitian ini yg sangat menonjol mempengaruhi *engagement* karyawan adalah KO6 yaitu sering mengalami kesulitan menyetujui kebijakan-kebijakan penting berkaitan dengan karyawan yang ditetapkan perusahaan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *engagement* semakin tinggi komitmen organisasi semakin memotivasi karyawan untuk lebih *engaged*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian tersebut, kiranya dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- Pada variabel *burnout* yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap *engagement*. Oleh karena itu peneliti memberikan saran bahwa PT.Massindo Karya Prima tetap perlu memperhatikan *burnout* dan tidak mengabaikan *burnout* di perusahaan itu karena bisa jadi suatu saat *burnout* akan berpengaruh terhadap *engagement*.
- Pada variabel iklim organisasi yang menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan iklim organisasi yang terbuka yang memacu karyawan untuk mengutarakan ketidakpuasan tanpa ada nya rasa takut. Saran dari peneliti adalah adanya penghargaan bagi mereka yang mencapai target kerja selain gaji dan tunjangan supaya karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang sudah di kerjakan nya dan akan memiliki manfaat yg positif bagi organisasi.
- Pada variabel komitmen organisasi ditemukan bahwa komitmen organisasi yang baik sangat diperlukan dalam bekerja. Dalam hal ini perlu adanya sikap dari organisasi itu sendiri yang menunjukkan sejauh mana perusahaan terikat dengan karyawan. Jika hal itu terjadi maka seorang karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi dan karyawan tersebut akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati.