

BAB 5

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa jauh Perkembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di PT. KLX Bekasi. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ketiga (3) hipotesis memiliki pengaruh positif dan relatif signifikan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,645. Sedangkan statistik *table* (t-tabel) sebesar 1,987.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*. diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,961. Sedangkan statistik *table* (t-tabel) sebesar 1,987.
3. Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*. diperoleh nilai F hitung sebesar 33,387. Sedangkan statistik (F tabel) sebesar 3,10 dengan persentase 43,7%.

Artinya apabila Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja karyawan di PT. KLX Bekasi diterapkan akan berdampak secara parsial maupun secara simultan terhadap *Employee Engagement* karyawan di perusahaan. Ketika Karyawan memiliki *Engagement* terhadap perusahaan maka secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada perusahaan dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan perusahaan.

5.2 Implikasi Manajerial

Ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti untuk bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait Pengembangan karir dan Kepuasan kerja terhadap *Employee Engagement*. Saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Tingkat *Employee Engagement* termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa karyawan mengetahui tanggung jawab akan pekerjaan dan apa yang diinginkan oleh perusahaan terhadap mereka, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan tingkat *engagement* karyawan atau bahkan ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan survei mengenai *engagement* karyawan secara berkala guna memperoleh *feedback* dari karyawan serta menggunakan hasil survei tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa didengarkan dan dapat meningkatkan *employee engagement*.
2. Seperti yang dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan *employee engagement*. Adapun hal-hal yang dapat disarankan kepada PT. KLX Bekasi agar dapat mengoptimalkan pengembangan karir antara lain, mengadakan maupaun meningkatkan program pelatihan dan pengembangan pembelajaran terbaru bagi para karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini diharapkan mampu untuk dikembangkan dan agar dapat menjadi penelitian yang bermanfaat serta berkualitas. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain selain pengembangan karir dan kepuasan kerja.