

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh *engagement* dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh Peneliti maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh hasil t hitung sebesar $5,061 >$ dari $2,026$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ dari $0,05$. Data diatas menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel, dan memiliki nilai signifikansi $>$ $0,05$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi. Pengaruh positif *engagement* terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu apabila karyawan memiliki *engagement* yang cukup kuat terhadap perusahaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat *engagement* yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh hasil t hitung sebesar $3,079 >$ dari $2,026$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 <$ dari $0,05$. Data diatas menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel, dan memiliki nilai signifikansi $>$ $0,05$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi. Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu apabila penerapan disiplin kerja dapat membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan kata

lain semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar $172,764 >$ dari F tabel yaitu 3,25. Dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Data di atas menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel, dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Engagement* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi. Dengan kata lain jika *Engagement* dan Disiplin kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan yang telah diperoleh maka dapat dikemukakan implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Dari hasil *Engagement*, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan *Engagement* no.5 memiliki nilai yang paling rendah, yaitu “Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya”. Yang menunjukkan bahwa dibutuhkan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu PT Taspen (Persero) Bekasi harus melakukan pendekatan dan memberikan motivasi serta penghargaan kepada karyawan untuk menumbuhkan rasa semangat dan perasaan antusias karyawan didalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja sehingga kinerja karyawan pun semakin meningkat.
2. Dari hasil Disiplin Kerja, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan Disiplin Kerja no.8 memiliki nilai yang paling rendah, yaitu “Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pelanggaran peraturan”. Yang menunjukkan bahwa pimpinan harus lebih menekankan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar

mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan yaitu dengan cara memberikan sanksi yang sesuai dengan tingkat pelanggaran dan bagian atau unit kerjanya serta menginformasikan secara jelas sanksi hukuman yang diterima oleh pelanggar. Selain itu perusahaan juga bisa memberikan reward kepada karyawan sehingga karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja mereka.

3. Dari hasil Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan Kinerja no.5 memiliki nilai yang paling rendah, yaitu “Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu”. Yang menunjukkan bahwa dibutuhkan perkembangan serta perbaikan sistem kerja agar dapat mempermudah serta memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai target dan waktu yang sudah ditentukan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan serta pengembangan terhadap karyawan dimana pelatihan dan pengembangan ini akan merefresh serta meningkatkan skill karyawan sehingga mereka semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

