

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mengetahui dan memahami pengaruh dari *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primatek Karsindo Jakarta baik dalam parsial maupun secara simultan. Dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah diperoleh mengenai pengaruh *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Primatek Karsindo Jakarta, peneliti menarik sebuah kesimpulan pada penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa, perusahaan perlu meninjau kembali mengenai aspek keterikatan bagi seluruh karyawan PT. Primatek Karsindo Jakarta terkait faktor *vigor* dan juga *dedication*, sehingga kinerja dari seluruh karyawan PT. Primatek Karsindo Jakarta dapat terjadi peningkatan yang optimal bagi perusahaan.
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa, perusahaan perlu meninjau kembali mengenai aspek disiplin kerja bagi seluruh karyawan PT. Primatek Karsindo Jakarta terkait faktor ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan perusahaan, sehingga kinerja dari seluruh karyawan PT. Primatek Karsindo Jakarta dapat mengalami peningkatan yang optimal bagi perusahaan.
3. Variabel *employee engagement* dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa, jika *employee engagement* dan disiplin kerja meningkat secara simultan (bersama-sama), maka kinerja dari karyawan PT. Primatek Karsindo Jakarta akan ikut meningkat pula.

5.2 Implikasi Manajerial

Adapun implikasi manajerial yang diperoleh dalam penelitian ini dengan harapan dapat memberi manfaat bagi perusahaan, akademik, maupun masyarakat :

1. Bagi perusahaan

Dalam hasil penelitian yang telah diperoleh, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan aspek dari *employee engagement* dan disiplin kerja sendiri pada seluruh karyawannya. Dari sisi *employee engagement*, manajemen perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan bagi karyawan yang menurut perusahaan kurang terampil dalam bagiannya. Perusahaan bisa mengadakan program pembimbingan secara internal maupun program pelatihan secara eksternal disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan agar karyawan dapat memahami lebih dalam pekerjaannya. Tak luput, manajemen perlu membangkitkan suasana lingkungan kerja seperti meninjau aspek pemberian *reward* bagi karyawan yang teladan agar memacu semangat dan antusias bagi seluruh karyawan agar bekerja lebih optimal. Untuk sisi disiplin kerja, manajemen perusahaan perlu memperhatikan pengawasan dalam karyawan, dengan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dalam aturan kerja seperti terlambat lebih dari 4 kali dalam waktu sebulan dan membolos saat bekerja dengan melakukan pemotongan bonus ataupun insentif pada karyawan, dan untuk karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan lebih dari dua hari, maka perusahaan perlu memberikan surat peringatan bagi karyawan itu sendiri.

2. Bagi akademik

Diharapkan dalam hasil penelitian ini dapat membantu serta menambah bahan pembelajaran, literatur, maupun referensi bagi akademik dalam memperoleh data pendukung sebagai contoh penelitian maupun sebagai bahan pembandingan dalam penelitian baik dalam objek yang sama maupun yang berbeda.

3. Bagi masyarakat

Dalam penelitian yang telah dilaksanakan, dapat memberi manfaat dalam memperluas wawasan serta keilmuan dan pengetahuan mengenai aspek-aspek yang bisa menjadi pengaruh dalam sebuah kinerja karyawan perusahaan. Dalam hal ini khususnya pada pihak-pihak terkait dalam pelaku bisnis maupun usaha, sehingga dapat meninjau kembali faktor *employee engagement* dan disiplin kerja, dimana mengacu pada penelitian ini yang membahas tentang variabel *employee engagement* dan disiplin kerja yang menjadi salah satu aspek yang dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan.

