

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul **“Beban Kerja, *Burn Out*, Jenjang Karir, dan *Employee Engagement* terhadap Loyalitas Karyawan pada Kantor Kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara”**. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karena memiliki nilai original sample sebesar -0.069 yang artinya mempunyai pengaruh negatif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.731 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh tidak signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya, variabel. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak maka dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. *Burn Out* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karena memiliki nilai original sample sebesar -0.060 yang artinya mempunyai pengaruh negatif dan memiliki nilai

standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.759 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh tidak signifikan antara variabel *Burn Out* terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak .

3. Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.376 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.012 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel Jenjang karir terhadap Loyalitas Karyawan. Maka disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karena nilai original sample sebesar 0.352 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.022 < 0.05$) dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel *Employee Engagement* terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima.
5. Beban kerja, *burn out*, jenjang karir dan *employee engagement*, berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan keterbatasan peneliti yang telah disebutkan di atas, maka temuan penelitian ini perlu pengkajian lebih seksama untuk penelitian selanjutnya dengan mengurangi atau menghilangkan keterbatasan. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu memberikan masukan, pengetahuan dan pemahaman mengenai Beban Kerja, *Burn Out*, Jenjang Karir, dan Employee Engagement secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Bagi para pegawai

Diharapkan untuk mempelajari mengenai Beban Kerja, *Burn Out*, Jenjang Karir, dan *Employee Engagement*. Beban Kerja dan burn out yang meningkat memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan, selanjutnya jenjang karir para pegawai kantor Kelurahan Harapan Jaya perlu pengalaman kerja yang lebih untuk mencapai tujuan akhir. Tingkat *employee engagement* termasuk dalam kategori yang tinggi, menunjukkan bahwa karyawan mengetahui tanggung jawab akan pekerjaan dan apa yang diinginkan oleh perusahaan terhadap mereka.