

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan bagian *Service* melalui Kepuasan Kerja di PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan bagian *Service* di PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya. Dengan demikian, makin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, maka makin baik pula tingkat Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* mampu berkontribusi terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan bagian *Service* di PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya. Maka dari itu, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja karyawan bagian *service*, semakin baik juga tingkat Kinerja Karyawan bagian *service* di PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya.
3. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu berkontribusi terhadap pertumbuhan Kinerja Karyawan bagian *Service* di PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya. Dengan demikian, makin tinggi tingkat Kepuasan Kerja, maka makin berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

4. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan bagian *Service* di PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian, terdapat kontribusi *Employee engagement* secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang bisa dipertimbangkan dan digunakan untuk bahan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang. Adapun saran-saran yang bisa dipertimbangkan, antara lain:

1. Studi ini dapat dijadikan sebagai acuan menjadi rujukan untuk mengetahui aspek-aspek yang dapat menyebabkan Kinerja meningkat maupun turun, peningkatan kinerja dapat dilihat melalui *outer loading* yang tersedia antara lain adalah Variabel *Employee engagement* mempunyai indikator yang paling berpengaruh yakni indikator *Vigor* (Semangat), diharapkan pemimpin perusahaan dapat memberikan kepercayaan dan melibatkan karyawan untuk dapat berkontribusi atas keputusan manajemen karena makin tinggi tingkat kontribusi semangat karyawan oleh pemimpin, maka makin baik kinerja karyawan.
2. Studi ini juga bisa menjadi acuan untuk mengetahui berbagai aspek yang dapat menyebabkan Kepuasan kerja meningkat. Pada kepuasan kerja sendiri indikator yang paling berpengaruh adalah indikator Atasan kemudian diikuti

oleh indikator Gaji hingga Rekan Kerja. Diharapkan Atasan dapat memberikan kebijakan yang adil, saran dan masukan yang baik terhadap karyawan sebagai bentuk umpan balik positif dan perusahaan dapat terus memerhatikan kesejahteraan karyawan dengan Gaji yang baik sesuai dengan kinerja yang mereka miliki sehingga karyawan dapat merasa puas karena sebanding dengan bobot kerja dan kewajiban mereka pada perusahaan hingga senantiasa menciptakan suasana kerja positif dengan tingkat keterlibatan yang semakin baik. Dengan demikian, makin tinggi kepuasan kerja karyawan, makin berpengaruh baik terhadap Kinerja Karyawan.

3. PT Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya diharapkan dapat selalu memperhatikan tingkat keterlibatan karyawan mereka dan faktor kepuasan kerja karyawan dengan melakukan evaluasi berkala dan peningkatan kualitas kenyamanan dan kesejahteraan khususnya pada karyawan bagian perbaikan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, hasil studi ini dapat dijadikan rujukan dalam mengeksplorasi keterlibatan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti *servant leadership* dan lingkungan kerja. Hal ini akan mendukung pengidentifikasian aspek lainnya yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memungkinkan perusahaan untuk menciptakan proses yang lebih efisien untuk guna mendorong kontribusi maksimal dan mempertahankan perkembangan serta keberhasilan jangka panjang.