

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dicantumkan dan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Steel Surabaya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut,

- 1) Berdasarkan hasil uji simultan pada uji F yang telah dilakukan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilainya signifikan maka H_4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Surya Steel Surabaya. Sehingga dengan adanya *Employee Engagement*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Surya Steel Surabaya menjadi berkembang secara berkelanjutan
- 2) Berdasarkan hasil uji parsial pada uji T yang telah dilakukan pada variabel *Employee Engagement*, bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilainya signifikan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Steel Surabaya. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin besar pula dampaknya kontribusi karyawan terhadap produktivitas

karyawan. Sehingga dengan meningkatnya keterlibatan karyawan, produktivitas karyawan dapat terus mengalami peningkatan.

- 3) Berdasarkan hasil uji parsial pada uji T yang telah dilakukan pada variabel Beban Kerja, bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilainya signifikan maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingginya beban kerja tidak secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Dapat dikatakan bahwa peningkatan atau penurunan beban kerja secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan melainkan dari faktor lain, sehingga tetap diperhatikan agar tidak menimbulkan tekanan berlebih yang berdampak negatif untuk bekerja secara optimal.
- 4) Berdasarkan hasil uji parsial pada uji T yang telah dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja, bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilainya signifikan maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Steel Surabaya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan yang nyaman, fasilitas, dan mendukung aktivitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktivitas karyawan terus meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, dapat dikembangkan menjadi beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun beberapa saran yang dapat dikembangkan, yaitu sebagai berikut,

1. Pada penelitian ini yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal positif dan kontribusi untuk menjadi dasar yang kuat serta memperdalam bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berbasis bukti ilmiah dengan implementasi dari pengaruh *employee engagement*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas kajian terkait produktivitas karyawan dengan mempertimbangkan variabel lain yang lebih sesuai dengan permasalahan lain dalam suatu perusahaan, atau bahkan faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi pasar. Kemudian dengan adanya temuan penelitian ini, dapat menjadi referensi apabila akan melanjutkan penelitian lebih jauh yang lainnya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan dan memodifikasi model variabel karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel-variabel dalam penelitian ini.
3. Bagi perusahaan, PT. Surya Steel disarankan untuk memprioritaskan pengelolaan *employee engagement* melalui program penghargaan, pelatihan, komunikasi yang baik, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, karena terbukti berpengaruh positif pada produktivitas. Meskipun beban kerja tidak signifikan, evaluasi dan pembagian tugas yang adil tetap diperlukan untuk mencegah stres.

Selain itu, melihat hasil yang tidak signifikan dalam beban kerja maka untuk menjaga kestabilannya perusahaan perlu untuk mengoptimalkan target produksi sehingga jika terdapat target produksi yang tinggi diharapkan menambah karyawan atau membagi tugas secara lebih efisien. Kemudian, perusahaan juga perlu meningkatkan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas memadai, menjaga keamanan, dan menciptakan hubungan kerja harmonis. *Monitoring* dan evaluasi rutin terhadap kebijakan terkait *employee engagement*, beban kerja, dan lingkungan kerja harus dilakukan untuk memastikan efektivitasnya dalam mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Bagi Pihak Lain, termasuk lembaga maupun organisasi yang lain dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai pedoman untuk merancang kebijakan atau program pelatihan yang mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan temuan penelitian ini, pembaca dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai pengetahuan dan referensi, khususnya mahasiswa, akademisi, dan praktisi manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi dengan fokus pada *employee engagement*, beban kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan.