

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT PelnI Cabang Surabaya, sehingga semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Selain itu, *job involvement* juga terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Penelitian ini juga menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan adanya peran variabel perantara dalam memperkuat hubungan tersebut. Demikian pula, *job involvement* berpengaruh tidak langsung secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga keterlibatan kerja tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga melalui mekanisme tidak langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PelnI Cabang Surabaya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan *employee engagement* dengan memberikan dukungan, penghargaan, dan perlakuan yang adil kepada karyawan. Secara teoritis, hal ini sesuai dengan teori *Social Exchange* yang menjelaskan bahwa karyawan akan membalas perlakuan positif dari organisasi dengan meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerjanya. Selain itu, perusahaan perlu mendorong *job involvement* dengan melibatkan karyawan dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan seimbang agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengkaji *employee engagement*, *job involvement*, dan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain atau menggunakan metode yang berbeda agar pemahaman terhadap hubungan antar variabel tersebut menjadi lebih luas dan mendalam.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Penelitian hanya dilakukan pada satu objek, yaitu PT Pelnir Cabang Surabaya, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden, yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Variabel yang diteliti

juga terbatas pada *employee engagement*, *job involvement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan namun belum dimasukkan dalam model penelitian. Di samping itu, penelitian ini bersifat *cross-sectional* dengan pengambilan data pada satu periode waktu tertentu, sehingga belum mampu menangkap perubahan sikap dan perilaku karyawan dalam jangka panjang. Keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian yang lebih komprehensif.