

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *perceived organizational support*, *career growth*, dan *psychological safety* terhadap *work engagement* karyawan pada CV Canbe Kosmetik Indonesia di Jombang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *perceived organizational support*, *career growth*, dan *psychological safety* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan pada CV Canbe Kosmetik Indonesia di Jombang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 38,219 dengan signifikansi $<0,001$ yang berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *work engagement* karyawan pada CV Canbe Kosmetik Indonesia di Jombang. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *Perceived Organizational Support* sebesar $0,039 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 2,129 sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan pada CV Canbe Kosmetik Indonesia di Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *Career Growth* sebesar $0,304 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 1,041 sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Career Growth* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan pada CV Canbe Kosmetik Indonesia di Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peluang pengembangan karir cenderung meningkatkan keterikatan kerja, namun dalam penelitian ini pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.
4. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *Psychological Safety* sebesar $< 0,001 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 5,422 sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan pada CV Canbe Kosmetik Indonesia di Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman secara psikologis memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, dapat dirumuskan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pada variabel *Perceived Organizational Support*, indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan bangga terhadap pencapaian kerja saya” dengan nilai mean sebesar 3,90. Oleh karena

itu, perusahaan disarankan untuk lebih memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, baik melalui pemberian penghargaan, feedback positif, maupun bentuk penghormatan lainnya agar karyawan merasa kontribusinya dihargai oleh perusahaan.

- b. Pada variabel *Career Growth*, indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya memiliki peluang promosi yang jelas di perusahaan ini” dengan nilai mean sebesar 3,76 serta pernyataan “Penghasilan saya meningkat seiring dengan perkembangan karir saya” dengan nilai mean sebesar 3,78. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan sistem pengembangan karir yang lebih jelas, transparan, dan terarah, seperti penyusunan jenjang karir, evaluasi promosi secara berkala, serta penyesuaian kompensasi berdasarkan perkembangan kompetensi dan kinerja karyawan.
- c. Pada variabel *Psychological Safety*, indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya tidak merasa takut disalahkan ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 3,71. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan terbuka, sehingga karyawan merasa aman dalam menyampaikan pendapat, bertanya, maupun melakukan kesalahan sebagai bagian dari proses pembelajaran kerja.
- d. Pada variabel *Work Engagement*, indikator dengan nilai mean terendah terdapat pada item “Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan ketika

sedang mengerjakannya” dengan nilai mean sebesar 3,78. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan faktor-faktor yang mampu memperkuat keterikatan kerja karyawan, seperti pemberian motivasi, dukungan organisasi, komunikasi yang baik, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada sektor atau industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.