

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pegawai merupakan aset berharga bagi organisasi, di mana keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat bergantung pada kinerja mereka. Penelitian ini mengkaji pengaruh *employee engagement*, *job autonomy*, dan *workforce diversity* terhadap kinerja pegawai di Bagian TLHP dan Umum Itjen Kemendesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement* meningkatkan keterlibatan emosional dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan, *job autonomy* memberikan kebebasan dan tanggung jawab yang mendorong efektivitas kerja, sedangkan *workforce diversity* menciptakan kolaborasi yang lebih inovatif melalui keanekaragaman perspektif. Dengan pengelolaan yang tepat terhadap variabel-variabel ini, organisasi dapat memperkuat kinerja pegawai, mendorong produktivitas, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilakukan dengan menyesuaikan kriteria dan prosedur yang berlaku dan ditetapkan. Namun, tidak dapat diabaikan bahwa terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat dijadikan pelajaran dan pengalaman bagi penulis dan penelitian selanjutnya.

Keterbatasan dalam peneliti ini seperti penelitian dilakukan hanya sebatas pada lingkup Bagian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, sehingga tidak dapat digeneralisasi untuk mencakup situasi industri secara lebih luas. Penelitian juga hanya meneliti variabel *employee engagement*, *job autonomy*, dan *workforce diversity* terhadap kinerja pegawai sehingga berpotensi dapat mengabaikan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Bagian TLHP dan umum Itjen Kemendesa.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan maka penulis dapat memberikan saran terkait hasil penelitian sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Bagi akademisi dan penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti dan menguji variabel lain dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengetahui berbagai faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan. Variabel lainnya tersebut seperti stres kerja, iklim organisasi, beban kerja, dan berbagai variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya juga diharapkan meneliti dengan cakupan lebih luas dan sampel yang lebih besar sehingga diharapkan mendapat hasil yang lebih mendalam, dampak yang luas, dan dapat digeneralisasikan dengan baik.

2. Saran Praktis

Peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar lebih memperhatikan *employee engagement* karyawan dalam perusahaan dengan menjalankan berbagai strategi khusus sehingga didapatkan keterikatan yang kuat antara pegawai dan perusahaan. Dengan begitu diharapkan kinerja pegawai dalam perusahaan akan terus meningkat dan juga meningkatkan integritas karyawan yang menjadi masalah awal. Pemberian *job autonomy* yang tepat dan sesuai porsinya juga diperlukan sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Hal tersebut seperti kebebasan meminta umpan balik dan juga dipermudah dalam mengambil cuti tahunan. Selain itu, peneliti juga memberikan saran kepada perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan *work diversity* dalam perusahaan. Perusahaan juga harus menjalankan strategi yang tepat untuk mengelola keberagaman dalam perusahaan supaya tidak menimbulkan konflik.