

## BAB V

### PENUTUP

#### V.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan kepada para pekerja di PT. XYZ Tahun 2024 dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Kinerja karyawan di PT. XYZ pada tahun 2024 menunjukkan hasil yang positif, di mana mayoritas responden (54,1%) berada dalam kategori kinerja tinggi. Hal ini mencerminkan kemampuan pekerja dalam memenuhi atau melampaui target yang telah ditentukan perusahaan.
- b. Tingkat *work engagement* karyawan di PT. XYZ pada tahun 2024 menunjukkan hasil yang tinggi, dengan 52,7% responden berada dalam kategori keterlibatan kerja yang kuat. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil wawancara awal, di mana beberapa karyawan mengungkapkan adanya kekhawatiran mengenai *work engagement* rendah karena khawatir posisi mereka terancam. Kekhawatiran ini mungkin mendorong responden memberikan jawaban yang lebih positif dari kondisi sebenarnya.
- c. Mayoritas responden dalam penelitian ini termasuk dalam kategori usia tua (56,8%), berstatus menikah (85,1%), memiliki tingkat pendidikan rendah (86,5%), serta memiliki masa kerja lama (60,8%). Data ini memberikan gambaran umum mengenai ciri-ciri demografis karyawan di PT. XYZ, yang mencerminkan dominasi kelompok tertentu dan menjadi latar belakang penting untuk memahami pola kerja di perusahaan.
- d. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan kinerja karyawan di PT. XYZ, dengan *p-value* sebesar 0,001. Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- e. Tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara usia pekerja dan kinerja mereka, hal ini dapat dilihat dari *p-value* sebesar 0,924. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun usia dapat memengaruhi pengalaman atau

keterampilan, faktor ini bukanlah penentu utama dalam kinerja pekerja di PT. XYZ.

- f. Status pernikahan juga tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pekerja, hal ini ditunjukkan oleh *p-value* sebesar 0,094. Meskipun status pernikahan sering dikaitkan dengan tanggung jawab yang lebih besar, hal ini tampaknya tidak menjadi faktor yang memengaruhi kinerja secara langsung.
- g. Tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja pekerja, hal ini dapat dilihat dari *p-value* sebesar 0,745. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan keterampilan praktis yang diperoleh melalui aktivitas sehari-hari mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan kinerja dibandingkan tingkat pendidikan formal.
- h. Masa kerja pekerja juga tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja, hal ini ditunjukkan oleh *p-value* sebesar 0,694. Temuan ini mengindikasikan bahwa lama waktu bekerja tidak selalu mencerminkan tingkat produktivitas, melainkan faktor lain seperti motivasi kerja, pelatihan, dan dukungan organisasi yang mungkin lebih relevan.

## V.2. Saran

### V.2.1. Saran Bagi Perusahaan

Meskipun *work engagement* dan kinerja karyawan tinggi, perusahaan perlu waspada terhadap kemungkinan kesenjangan yang tidak terlihat. Untuk menjaga keterlibatan karyawan, perusahaan dapat memperkuat faktor yang sudah ada, seperti memberikan penghargaan atas kinerja baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan tantangan dan peluang pengembangan diri melalui pelatihan atau program mentoring. Selain itu, perusahaan dapat melakukan survei berkala terkait *work engagement* untuk memantau tingkat keterlibatan karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Menerapkan kotak suara digital untuk menampung kritik, saran, dan masukan dari karyawan secara anonim juga dapat memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan pendapat tanpa rasa takut.

### **V.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lainnya yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini. Peneliti juga menyarankan penambahan jumlah sampel agar dapat memperoleh hasil yang lebih presisi dan representatif, yang akan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi *work engagement* dan kinerja karyawan di perusahaan.