

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data statistik yang telah dilakukan oleh peneliti. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement pada karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Pada uraian hasil uji statistik diatas, terlihat bahwa nilai T hitung ini sebesar 3,778 lebih besar dari nilai t-tabel (2,008) serta nilai signifikan. Jika 0,000 ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan kepada Employee Engagement. Artinya kepuasan kerja yang ada pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans ini sangat berpengaruh pada employee engagement.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Employee Engagement pada karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Pada uraian hasil uji statistik diatas, terlihat bahwa nilai T hitung ini sebesar 0,244 lebih kecil dari nilai t-tabel (2,008) serta nilai signifikan. Jika 0,808 ini lebih besar dari 0,05 Artinya Kualitas Kehidupan yang ada pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans ini tidak berpengaruh pada employee engagement.
3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Organizational Trust terhadap Employee Engagement pada karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Pada uraian hasil uji statistik diatas, terlihat bahwa nilai T hitung ini sebesar 5,935 lebih besar dari nilai t-tabel (2,008) serta nilai signifikan. Jika 0,000 ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima serta Organizational Trust berpengaruh signifikan kepada Employee Engagement. Artinya Organizational Trust yang ada pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans ini sangat berpengaruh pada employee engagement.
4. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust terhadap Employee Engagement pada karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Pada uraian hasil uji statistik diatas, terlihat bahwa nilai F hitung ini sebesar 623,965 lebih besar dari nilai F-tabel (2,783) serta nilai signifikan. Dan nilai Sig 0,000 ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima serta Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan

Organizational Trust berpengaruh signifikan kepada Employee Engagement Artinya Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust yang ada pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans ini sangat berpengaruh pada employee engagement

5.2 SARAN

Saran yang bisa diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan untuk meningkatkan Employee Engagement atau keterikatan dan keterlibatan pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans, perlunya kerjasama dan hubungan silaturaahmi baik dari perusahaan dengan karyawan maupun antar karyawan sendiri guna menciptakan hubungan yang harmonis, nyaman dalam meningkatkan kualitas bekerja. serta dengan adanya kepercayaan terhadap perusahaan maupun organisasi pekerjaan juga akan menambah mutu dan kualitas jasa yang baik bagi citra perusahaan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.
2. Untuk penelitian selanjutnya terhadap keempat variabel penelitian ini agar bisa dikembangkan secara terus menerus. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variasi variabel yang lainnya guna dapat mengembangkan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Employee Engagement seperti rekrutmen, kecerdasan Emosional, semangat dan motivasi atau variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affini, D. N., & Surip, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak Pada Turnover. *Sumber*, 2(294), 1281.
- Akbar, I. N. (2020). Pengaruh Organizational Trust dan . *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 5, no 2: 2016-218.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh factor kepuasan kerja terhadap employee engagement di perwiratama group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 31-48.
- Hasan, Z. M. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan employee engagement sebagai variabel. Intervening di RSUP Dr.Soeradjitirtonegoro, kabupaten Klaten, Jawa Tengah. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia*).
- Kristiawati, I., Prastyorini, J., Fachrudin, MFF., (2023) . Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pt pelabuhan indonesia iii surabaya (persero) tanjung perak cabang surabaya. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)* 6 (4).
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pada karyawan pt. Bangun wisma sejahtera. *Agora*, 5, no 1.
- Muliawan, Y., Parizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 2, 69-78.
- MHE Kalangi, I Kristiawati, RAE Kusuma (2023). Dampak Keterampilan Kerja, Kinerja, dan Pemeliharaan Terhadap Produktivitas: Studi Pada Operator Head Truck di PT. Terminal Petikemas Surabaya. *Jurnal Akademisi terbuka* 8 (1).
- Nugroho D., 2015. Human Capital Management PT Pelindo III. Yogyakarta : Lintang Rasi Aksara Books dan Pustaka Rahmad
- Prabu, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Putri, A. (2013). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover pada PT XYZ.

- Rosiana, J. N. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Sugiono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Suryantoro, B., Ihksan, AR., Haqi, M., 2019. Analisis Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Regional Jawa Timur. *Jurnal Baruna Horizon 2* (2), 81-89