

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee engagement* karyawan Toserba Gunasalma Kawali berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan. Karyawan telah menunjukkan keterlibatan secara emosional, kognitif, serta komitmen energi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator keterlibatan kognitif merupakan indikator dengan skor tertinggi, yang menandakan bahwa karyawan mampu memahami pekerjaan dengan baik dan berupaya menyelesaikan tugas secara optimal.
2. Produktivitas kerja karyawan Toserba Gunasalma Kawali berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target perusahaan, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, maupun kuantitas pekerjaan. Indikator kualitas hasil kerja memiliki skor tertinggi, yang mencerminkan bahwa karyawan menghasilkan pekerjaan yang teliti, rapi, dan berkualitas.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara *employee engagement* dan produktivitas

kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, *employee engagement* menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Toserba Gunasalma Kawali.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator keterlibatan emosional masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan melalui kegiatan internal seperti *gathering*, pemberian penghargaan atas kinerja, serta komunikasi yang lebih terbuka antara atasan dan karyawan. Selain itu, pimpinan perlu memberikan apresiasi secara langsung agar karyawan merasa dihargai dan lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaannya maupun dengan perusahaan.
2. Pada variabel produktivitas kerja, indikator kualitas kerja masih perlu ditingkatkan. Perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan kerja secara berkala guna meningkatkan ketelitian, kerapian, dan standar hasil kerja karyawan. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan dan evaluasi rutin terhadap hasil pekerjaan agar kesalahan dapat diminimalisir. Penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang lebih tegas juga dapat membantu meningkatkan konsistensi kualitas kerja karyawan..

3. Secara keseluruhan, karena *employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan strategi peningkatan keterikatan karyawan secara terpadu. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja, pengembangan karier, pemberian kompensasi yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan menjaga tingkat engagement yang tinggi, produktivitas kerja karyawan akan semakin optimal dan berkelanjutan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta menggunakan metode analisis yang berbeda agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.