

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab IV di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada perusahaan.
2. Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*) pada perusahaan.
3. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan

organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
6. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) secara signifikan dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) secara signifikan dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) maka semakin tinggi keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Setelah melakukan analisis dan pengamatan terhadap semua hal yang didapati selama penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### 1. Saran Kepada Perusahaan

Perusahaan hendaknya mengambil kebijakan untuk merealisasikan hasil penelitian. Pemberian motivasi mau pun pemberian dukungan organisasi kepada karyawan berdasarkan penelitian akan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

### 2. Saran Akademis

- a. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan di Unit Bisnis Mal Grand Indonesia saja, perlu kiranya ada pengujian lebih lanjut seperti melakukan penelitian terhadap populasi yang lebih luas atau pun tidak hanya terbatas pada satu institusi saja tetapi pada beberapa institusi atau pun pada populasi yang lebih luas.
- b. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*). Masih banyak variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan kinerja. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian akan lebih valid.