

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data hasil penelitian mengenai “Pengaruh Spiritualitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya Bogor”, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Deskripsi spiritualitas kerja, kepuasan kerja dan *employee engagement* pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya berdasarkan analisis deskriptif adalah:
 - a. Spiritualitas kerja karyawan tergolong dalam kategori sangat rendah. Sangat rendahnya spiritualitas kerja karyawan UKM ALJ terlihat dari pekerjaan yang tidak terhubung dengan apa yang karyawan pikir penting dalam hidupnya. Selain itu, tidak adanya kesesuaian antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan juga membuat pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik sehingga tujuan perusahaan perusahaan tidak tercapai. Banyaknya rekan kerja tetapi tidak mampu membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
 - b. Kepuasan kerja karyawan UKM ALJ tergolong dalam kategori tidak puas. Hal ini dilihat dari upah yang cenderung dibawah standar UMR Kota Bogor. Tidak adanya hubungan yang baik antar karyawan juga

membuat lingkungan kerja menjadi tidak harmonis dan karyawan sulit untuk bekerjasama satu sama lain demi kemajuan perusahaan .

- c. *Employee Engagement* karyawan UKM ALJ tergolong ke dalam kategori sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari tidak bersemangatnya karyawan untuk berangkat bekerja. Selain itu, karyawan tidak ingin menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan seadanya dan tidak antusias dalam melakukannya. Adanya pekerjaan yang intens dan banyaknya hal baru dalam pekerjaan pun tidak berpengaruh untuk membuat karyawan merasa terlibat dengan pekerjaan, sehingga tidak menumbuhkan perasaan *engaged* dengan pekerjaan dan perusahaan.
2. Spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan UKM ALJ. Artinya, semakin adanya spiritualitas kerja dalam diri karyawan dan hal tersebut diperhatikan pula oleh perusahaan maka *employee engagement* juga akan meningkat.
 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan UKM ALJ. Hal ini mengartikan bahwa semakin tingginya kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan *employee engagement* pula.
 4. Kelayakan model penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan spiritualitas kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi *employee engagement* karyawan UKM ALJ.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah peneliti lakukan, berikut ini dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Saran untuk peneliti lanjutan:

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel terikat *employee engagement*, seperti budaya organisasi, kompetensi, atau variabel lain dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.

2. Saran untuk UKM Awal Lestari Jaya

- a. Saran pertama variabel *employee engagement*, diharapkan UKM Awal Lestari Jaya dapat memberikan pelatihan atau mengikuti seminar tentang motivasi dan semangat kerja, minimal dua kali dalam satu tahun. Kedua, diharapkan UKM ALJ juga dapat memberikan karyawan untuk berlibur (benar-benar berlibur dan tidak mengerjakan pekerjaan), agar saat kembali dari berlibur, karyawan memiliki banyak energi dan konsentrasi tinggi dalam bekerja.

- b. Saran pertama variabel spiritualitas kerja, diharapkan UKM Awal Lestari Jaya dapat melibatkan karyawan dalam pekerjaan yang memberikan makna terhadap hidupnya. Dengan cara membebaskan karyawannya untuk berinovasi, mengusulkan ide-ide baru, maupun mencari cara yang lebih efisien dalam membuat produk nata de coco. Kedua, UKM ALJ perlu untuk memberikan pemahaman kepada

karyawan bahwa mereka bukanlah hanya sebagai bagian dari proses produksi, melainkan sebagai bagian dari tim. Penanaman pemahaman ini dapat dilakukan oleh pemilik UKM dengan mengajak karyawan berbicara santai secara bergantian. Pemahaman akan pentingnya peran karyawan di dalam organisasi akan membuat karyawan merasa terlibat didalam pekerjaannya. Ketiga, UKM ALJ juga perlu melakukan penanaman pemahaman tentang tujuan perusahaan dengan membuat *gathering* atau kumpul hangat bersama setiap minimal enam bulan sekali yang didalamnya dipaparkan tujuan perusahaan secara sederhana dan karyawan juga memaparkan tujuan mereka. Sehingga akan terbentuk korelasi antara tujuan hidup karyawan dengan tujuan organisasi.

- c. Saran pertama variabel kepuasan kerja adalah diharapkannya UKM ALJ memberikan gaji kepada karyawan tepat waktu setiap bulannya, contohnya setiap tanggal 1. Kedua, UKM ALJ mampu memberikan upah yang layak, minimal setara dengan UMR daerah. Ketiga, UKM juga perlu membangun hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dan juga dengan sesama karyawan, salah satunya dengan cara membuat *group discussion* dalam media sosial. Disana sesama karyawan dan atasan dapat berdiskusi dan bertukar informasi. Cara lain yang dapat dilakukan untuk membangun hubungan yang baik antar karyawan yaitu dengan mengajak karyawan untuk berlibur dan bermain *outbound* bersama contohnya disaat libur lebaran. Hal ini

akan menumbuhkan keharmonisan di lingkungan kerja sehingga tidak ada kecemburuan dan perselisihan antar karyawan. Karyawan pun akan merasa betah dan bekerja dengan maksimal.