

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap *employee engagement* sebesar 84.8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa pengembangan karir, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Rusli Vinilon Sakti dan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap *employee engagement* yang berarti *employee engagement* akan meningkat jika pengembangan karir, kepemimpinan, dan lingkungan kerja di perusahaan semakin baik dan juga sebaliknya.
2. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap terhadap *employee engagement* sebesar 80.6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Rusli Vinilon Sakti dan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap *employee engagement* yang berarti *employee engagement* akan meningkat jika pengembangan karir di perusahaan semakin baik dan juga sebaliknya.

3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *employee engagement* sebesar 72.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Rusli Vinilon Sakti dan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap *employee engagement* yang berarti *employee engagement* akan meningkat jika kepemimpinan di perusahaan semakin baik dan juga sebaliknya.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *employee engagement* sebesar 72.2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Rusli Vinilon Sakti dan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap *employee engagement* yang berarti *employee engagement* akan meningkat jika lingkungan kerja di perusahaan semakin baik dan juga sebaiknya.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pengembangan karir, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Rusli Vinilon Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan bisa meningkatkan *employee engagement* melalui tiga variabel ini, dan disarankan agar perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan tiga variabel tersebut.

2. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan yaitu dengan mempertahankan dan meningkatkan beberapa program pengembangan karir yang dibutuhkan karyawan dalam menata karirnya sehingga karyawan lebih berkesempatan untuk mendapatkan promosi dan pengembangan karir yang lebih baik.
3. Pemimpin disarankan untuk lebih memahami dan mempedulikan terhadap kebutuhan dan permasalahan kerja karyawan dengan cara sering menjalin komunikasi dua arah dengan bawahan, artinya pimpinan tidak hanya sebagai orang yang memerintah bawahan saja, tetapi juga menjadi penasehat yang sewaktu-waktu bisa dimintai nasihatnya, sehingga komunikasi antara pimpinan dan bawahan akan berjalan dengan lancar.
4. Perusahaan disarankan menerapkan lingkungan kerja yang efektif dengan cara memperhatikan dan meningkatkan kenyamanan fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja karyawan seperti desain tempat atau ruang kerja, peralatan kerja, fasilitas toilet dan berbagai fasilitas lainnya, sehingga penerapan lingkungan kerja yang tercipta menjadi lebih efektif.