

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja sosial dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan organik di PT Telkom Wilayah Telekomunikasi Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterima karyawan dari perusahaan baik, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan tidak memiliki dampak terhadap kinerja para karyawan.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dimiliki karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta tinggi, sehingga dengan keterikatan yang tinggi akan membuat karyawan mau mengerjakan tugas dan target pekerjaan dari perusahaan

B. Saran

Saran yang ini peneliti sampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT Telkom Witel Yogyakarta, diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai peranan motivasi dan pentingnya keterikatan karyawan yang dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan serta jika perlu ditingkatkan, karena pada prinsipnya motivasi dan keterikatan kerja karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan optimal sehingga membantu perusahaan mencapai kinerja terbaik.
2. Berkenaan dengan lingkungan kerja sosial pada PT Telkom Witel Yogyakarta hendaknya perlu diperhatikan, di tingkatkan dan mendapat perhatian lebih terutama yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor selain motivasi, lingkungan kerja sosial dan keterikatan karyawan (*employee engagement*), sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai macam keterbatasan dan kekurangan yang terjadi, adapun keterbatasan dan kekurangan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini peneliti tidak bisa memastikan apakah instrumen penelitian di isi dalam satu waktu dan kondisi.
2. Dalam penelitian ini peneliti terbatas dalam mengontrol pemahaman responden sehingga dalam beberapa kasus, peneliti harus menerangkan atau memberikan penjelasan berulang kepada responden terkait dengan maksud pertanyaan pada instrumen penelitian.
3. Dalam penelitian ini khusus untuk variabel lingkungan kerja sosial sangat terbatas teori yang mendukungnya, karena keterbatasan peneliti dalam mencari referensi. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbanyak teori pendukungnya.
4. Dalam penelitian ini *employee engagement* dimasukkan kedalam variabel independen bersamaan dengan motivasi dan lingkungan kerja sosial. Apabila melihat teori yang ada maka *engagement* merupakan anteseden dari pada motivasi dan lingkungan kerja artinya kedua variabel ini memiliki hubungan akibat. Sehingga mengakibatkan model penelitian menjadi lemah. Sebaiknya bagi penelitian selanjutnya menjadikan *employee engagement* sebagai variabel intervening jika mengambil judul penelitian sama seperti pada penelitian ini. Sehingga diperoleh model penelitian yang kuat.