# **BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

## **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data hasil penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan *employee retention* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta, maka diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 (H1) yang diajukan dapat diterima karena terbukti bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta.
2. *Employee retention* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) yang diajukan tidak terbukti karena *employee retention* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta.
3. *Employee engagement* dan *employee retention* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Jakarta. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dapat diterima karena terbukti bahwa *employee engagement* dan *employee retention* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan seluruh pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan (PT XYZ Jakarta)
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *employee engagement* telah diterapkan oleh PT XYZ Jakarta. Namun, mengingat pertanyaan mengenai karyawan mengerjakan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh memiliki bobot paling rendah, maka sebaiknya perlu ada dorongan dari pihak manajemen melalui kebijakan manajemen sehingga karyawan dapat lebih bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.
3. *Employee retention* merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa pemberian peluang dan pengembangan karier bagi setiap karyawan oleh perusahaan memiliki bobot paling rendah. Artinya, karyawan merasa kurang diberikan peluang dan pengembangan karier, maka sebaiknya perlu menerapkan sistem pengembangan karier yang dibutuhkan karyawan agar dapat meningkatkan keefektifan *employee retention*. Hal ini dikarenakan dengan pemberian peluang untuk perkembangan pribadi akan memunculkan alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kinerja karyawantelah dipertahankan dan dikembangkan oleh PT XYZ Jakarta. Namun, mengingat pertanyaan mengenai karyawan bersedia menerima kritik dan saran atas hasil yang diperoleh memiliki bobot paling rendah, maka dhiharapkan perusahaan semakin meningkatkan rasa kekeluargaan dan saling terbuka antara sesama karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang dapat diberikan peneliti bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mengkaji lebih dalam mengenai *employee engagement* dan *employee retention* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan variabel-variabel lain di luar variabel *employee engagement* dan *employee retention.* Selain itu, sebaiknya jumlah responden dapat diperbanyak lagi agar diperoleh hasil yang lebih luas. Peneliti berharap hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dan lebih akurat dari penelitian ini.