

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan milenial memiliki faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan atau employee. Faktor tersebut terdiri dari dua yaitu internal dan juga eksternal. Selain itu, hasil penelitian ini mengidentifikasi lima tema yaitu (2) Pengaruh Employee Engagement pada Karyawan, (3) Hubungan antara rekan kerja, (4) Emosi yang muncul mengenai employee engagement, (5) Dampak dari *employee engagement* karyawan yang memiliki employee engagement akan memunculkan emosi yang dimana adanya rasa bahagia dan juga memiliki semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada sumber yang dapat mempengaruhi employee engagement yaitu diri sendiri dan juga lingkungan. Adapun dampak dari employee engagement pada karyawan milenial adalah adanya keakraban, rukun dan juga keadilan pada karyawan. Keadilan pada sesama juga akan meningkatkan rasa keterikatan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Makna pada karyawan milenial adalah memiliki hubungan antara rekan yang satu dengan yang lainnya.

B. Saran

Adapun saran pada penelitian ini adalah

1. Bagi karyawan millennial

Setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan employee engagement didalam dirinya dengan menumbuhkan rasa keyakinan didalam dirinya, memiliki motivasi yang tinggi, emosi yang baik, kesejahteraan dilingkungan kerja dan juga mengoptimalkan hasil kerjanya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan subjek penelitian dan juga dapat melakukan wawancara langsung dilapangan. Hal ini dapat mempengaruhi hasil dilapangan. Selain itu juga, ditambah terkait dengan observasi penelitian yang dimana diperhatikan terkait dengan gesture tubuh, tatapan mata dan gaya bicara