

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan milenial Dazzle. Artinya semakin positif *job crafting* maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin negatif *job crafting* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan milenial Dazzle memiliki *job crafting* dan *work engagement* yang cenderung positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting* menunjukkan kontribusi terhadap *work engagement* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demands* dan *job resources*.

Berdasarkan hasil kategorisasi *work engagement* menunjukkan bahwa subjek penelitian yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sebanyak 4 orang (5.4%), kategori sedang sebanyak 46 orang (61.3%) dan kategori rendah sebanyak 25 (33.3%). Kemudian hasil kategorisasi *job crafting* menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi sebanyak 31 orang (41.3%), kategori sedang sebanyak 43 orang (57.3%) dan kategori rendah sebanyak 1 orang (1.4%). Kontribusi *job crafting* sebesar 52.8% terhadap *work engagement* dan sisanya 47.2% dipengaruhi oleh faktor lain dari *job resources* yaitu *autonomy*, *performance feedback*, dan *supervisory coaching*, atau *job demands* yaitu *work overload* dan *emotional demands*.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Subjek pada umumnya memiliki *work engagement* dalam kategori sedang dan rendah. Beberapa karyawan sudah ada menerapkan aspek *work engagement* dalam bekerja namun beberapa yang lain masih terlihat kurang berenergi, terasa lama saat bekerja, tidak bersemangat ketika bekerja. Berdasarkan hasil tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan milenial Dazzle untuk meningkatkan *work engagement* yang telah dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan *job crafting* yang berupa meningkatkan sumber daya struktural, meningkatkan sumber daya sosial, meningkatkan tuntutan pekerjaan, dan menurunkan tuntutan pekerjaan (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Hal ini dapat tercipta suatu motivasi dan kinerja yang optimal bagi karyawan milenial Dazzle.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan *work engagement* pada karyawan milenial Dazzle. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan mengenai *job crafting*, karyawan diarahkan untuk mengetahui tugas-tugasnya, tuntutan pekerjaannya, kemudian karyawan diberi tahu bahwa karyawan dapat mengubah batasan-batasan tugas tersebut, hubungan di tempat kerja, dan persepsi mengenai tugasnya sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan dirinya. Ketika karyawan memiliki *job crafting* yang tinggi maka *work engagement* di perusahaan juga akan tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yang ada di *job resources* yaitu *autonomy*, *performance feedback*, dan *supervisory coaching*, atau *job demands* yaitu *work overload* dan *emotional demands*. Karena dari hasil penelitian *job crafting* menunjukkan kontribusi 52.8% terhadap *work engagement* dan sisanya 47.2% dipengaruhi oleh faktor lain dari *job resources* dan *job demands*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian kualitatif ataupun penelitian eksperimen untuk dapat memberikan gambaran lain terkait *work engagement* pada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa dengan penelitian tersebut, diharapkan dapat meneliti dengan populasi yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga memperoleh tingkat ketelitian yang lebih tinggi serta agar memperkaya penelitian mengenai keterikatan kerja di berbagai jenis pekerjaan khususnya di Indonesia.