

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *job crafting* dengan *work engagement* pada karyawan produksi di PT.X. Artinya, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Karyawan produksi dengan *job crafting* yang tinggi cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi, dan sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan produksi PT.X. Adapun sumbangan efektif *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan produksi PT.X dalam kategori yang rendah. Hal ini bisa terjadi karena adanya faktor-faktor lain seperti *job resource* dan *job demands* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas dari penelitian yang dilakukan maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, antara lain :

##### **1. Bagi Subjek**

Bagi subjek karyawan produksi PT.X yang memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan subjek mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* yang dimiliki. Beberapa cara yang dapat dilakukan di tempat kerja yaitu dengan cara bertanya kepada atasan atau rekan kerja mengenai suatu tugas yang sulit, tidak sungkan untuk meminta ,tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang. Dengan adanya

sikap inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan maka subjek dapat merasa memiliki otonomi dalam menyelesaikan tugas yang ada. Sehingga hal tersebut dapat membuat subjek cenderung merasa lebih bahagia, nyaman di lingkungan kerjanya.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* merupakan salah satu prediktor yang berhubungan dengan *work engagement* pada karyawan produksi. Sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan fasilitas untuk dapat melakukan perilaku *job crafting* dengan lebih optimal seperti meningkatkan koordinasi yang baik antara karayawandengan atasan, maupun sesama karyawan, dengan cara saling memberikan umpan balik. Selain itu, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki tanggung jawab lebih dan tugas yang mantang agar karyawan dapat mengembangkan diridan mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam tentang hubungan *job crafting* dengan *work engagement*. Penelitian ini membuktikan bahwa *job crafting* mampu memberikan sumbangan terhadap *work engagement* dalam kategori rendah. Masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* sehingga hal tersebut masih membuka ruang untuk peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti topik ini dengan variabel lain. Melihat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 9% *job crafting* karyawan produksi hanya mempengaruhi *work engagement*. Dari data tersebut

menunjukkan bahwa masih terdapat 91% *work engagement* karyawan produksi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain atau faktor-faktor lain yang dapat digali dari penelitian-penelitian selanjutnya.