

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-Being* dan *Organizational Justice* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada karyawan bidang produksi PT XYZ Jakarta. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut.

1. Tingkat *Psychological Well-Being*, *Organizational Justice*, dan *Employee Engagement* pada karyawan bidang produksi PT XYZ Jakarta dalam kategori sedang.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman rho*, diketahui adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Psychological Well-Being* terhadap *Employee Engagement*. Sama dengan variabel sebelumnya, diketahui bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Organizational Justice* terhadap *Employee Engagement*.
3. Berdasarkan uji regresi linier berganda, diketahui PWB dan OJ berpengaruh positif terhadap EE. *Psychological Well-Being* dan *Organizational Justice* bersama-sama menyumbang pengaruh sebesar 58,8% *Employee Engagement*, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel *Organizational Justice* kemungkinan menjadi variabel yang lebih baik dalam memprediksi *Employee Engagement*. Hasil persamaan menyatakan seluruh variabel koefisien bernilai positif.

## B. Saran

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penelitian yang dilakukan masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan. Namun, hal tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka terdapat beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat, yaitu:

1. Bagi Karyawan PT XYZ Jakarta

Diharapkan lebih meningkatkan kesejahteraan psikologis, persepsi keadilan organisasi dan rasa keterikatan karyawan agar menjadi pribadi yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, gunakan waktu dan cara seefisien mungkin agar dapat menekan dalam segi keefektivitasan waktu dan pengeluaran.

3. Bagi Kepentingan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dibidang psikologi dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, persepsi keadilan organisasi dan rasa keterikatan karyawan.