

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Employee Engagement* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, artinya jika *employee engagement* ditingkatkan maka kinerja karyawannya akan meningkat dan sebaliknya jika *employee engagement* rendah maka kinerja karyawannya juga akan rendah. Yang menjelaskan bahwa *employee engagement* yang dimiliki karyawan juga akan memengaruhi kinerjanya, yaitu karena dengan karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi akan memengaruhi sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, artinya apabila kompensasi yang diterima karyawan baik maka kinerja karyawannya juga akan baik dan sebaliknya jika kompensasi yang diterima karyawan kurang maka kinerja karyawannya juga kurang atau tidak sesuai target. Yang menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima karyawan juga akan memengaruhi kinerjanya, yaitu dengan kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta dapat memengaruhi kinerja karyawan agar bisa optimal.
3. Variabel *employee engagement* dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika *employee engagement* dan kompensasi karyawan tinggi maka kinerja karyawannya akan tinggi dan sebaliknya jika *employee engagement* dan kompensasi karyawan

rendah maka kinerja karyawannya juga akan rendah. Yang menjelaskan bahwa *employee engagement* dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan, yaitu karena kedua variabel tersebut sama-sama dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui sikap dan perilaku karyawannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk Cabang Cikarang mengenai pengaruh *employee engagement* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Perusahaan harus memberikan motivasi atau dukungan lebih kepada para karyawan, supaya para karyawan merasa lebih di dukung oleh perusahaan dan para karyawan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Perusahaan perlu meninjau ulang kompensasi yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dibebankan kepada para karyawan.
3. perusahaan perlu memberikan lebih banyak kesempatan bekerja dalam tim kepada para karyawan guna meningkatkan kinerja para karyawan.
4. Perusahaan perlu mencoba meningkatkan ide baru atau kreativitas sebagai unsur penilaian.

5.2.2 Saran Untuk Karyawan

1. Hubungan karyawan dan kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi agar kompensasi yang didapatkan bisa seimbang atau bisa sepadan dengan usaha yang diberikan, sehingga perusahaan akan memberikan penilaian yang baik terhadap para karyawan.
2. karyawan perlu meningkatkan keterlibatan kerja yang dijalankan agar dapat memberikan kontribusi kerja yang baik bagi perusahaan.

3. Karyawan perlu meningkatkan potensinya agar dapat memberikan hasil yang sepadan dengan apa yang dikerjakan.

5.2.3 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena faktor *employee engagement* dan kompensasi memiliki pengaruh 78,6% sehingga masih ada 21,4% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel *employee engagement* dan kompensasi. Seperti, disiplin kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain yang kemungkinan dapat memengaruhi kinerja karyawan.