

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian dalam pembahasan, maka sebagai langkah terakhir dari penulisan tesis yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Internal dan *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement* serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Swasta di Kota Serang, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel $(6.678) > (1.659)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel $(1.678) > (1.659)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. *Work-life balance* tidak berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh bernilai negatif dan lebih besar dari nilai t tabel $(-2.665) > (1.659)$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak..
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel $(4.316) > (1.659)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Komunikasi internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil dari nilai t tabel $(-1.413) > (1.659)$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
6. *Work-life balance* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil dari nilai t tabel $(0.115) > (1.659)$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel (1.991) > (1.659) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Rekomendasi

Beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan, terkait hasil dan pembahasan yang telah disimpulkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan gambaran kompensasi, diketahui bahwa presentasi skor paling rendah ditunjukkan oleh indikator *cost effective* oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai antara jumlah dengan hasil kerja sehingga karyawan merasa imbalan yang diterima layak dan adil, hal tersebut juga harus sesuai dengan kemampuan perusahaan.
2. Berdasarkan gambaran komunikasi internal, diketahui bahwa presentasi skor paling rendah ditunjukkan oleh indikator penyebaran informasi oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komunikasi yang efektif dapat dilakukan dengan kesediaan untuk menyampaikan informasi yang diketahui kepada atasan hal tersebut dapat mempermudah atasan mengetahui permasalahan yang terjadi, karyawan juga harus bersedia untuk saling berbagi informasi baik itu terkait rencana kerja, aturan, atau hal lain yang menyangkut kehidupan kerja di perusahaan.
3. Berdasarkan gambaran *work-life balance*, diketahui bahwa presentasi skor paling rendah ditunjukkan oleh indikator *Work Interference Personal Life (WIPL)* dan *Personal Life Interference with Work (PLIW)* oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *work-life balance* karyawan dapat dilakukan dengan memberikan waktu khusus bagi karyawan untuk keluarga mereka, dan aktivitas sosial sehingga karyawan tidak mengalami kesulitan mengatur waktu antara karier dan juga kehidupan lain diluar pekerjaan. Perusahaan juga perlu memberikan bimbingan atau konsultasi pada

karyawan agar karyawan mampu mengatasi masalah pribadinya sehingga kehidupan pribadi karyawan tidak mengganggu pekerjaan mereka di kantor.

4. Berdasarkan gambaran *employee engagement*, diketahui bahwa presentasi skor paling rendah ditunjukkan oleh indikator *Absorption (Keasyikan)* oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee engagement* dapat dilakukan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan minat atau keahlian karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih menikmati pekerjaannya dan berkonsentrasi pada perusahaan saat bekerja dan akhirnya membuat karyawan sulit melepaskan diri dari perusahaan.
5. Berdasarkan gambaran kinerja karyawan, diketahui bahwa presentasi skor paling rendah ditunjukkan oleh indikator kuantitas oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara terus memantau capaian atau hasil kerja karyawan, memberikan motivasi baik berupa materi (kenaikan gaji, insentif, bonus, liburan, fasilitas dll) atau non materi berupa (Pengakuan, Promosi Jabatan dll) kepada karyawan agar karyawan terus meningkatkan hasil kerjanya.
6. Pada penelitian selanjutnya penulis merekomendasikan untuk memperbesar populasi dan sampel penelitian serta menggunakan teknik pengambilan data secara runtun waktu sehingga dapat diperoleh tingkat signifikansi yang lebih besar dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan.

C. Keterbatasan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen, dan tidak memberikan kontribusi yang tinggi oleh karena itu diharapkan untuk selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan jenis variabel lain.

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Penelitian ini hanya dapat diterapkan secara terbatas pada karyawan tiga perusahaan perbankan swasta di Kota Serang saja, dan tidak dapat digeneralisasikan pada karyawan diperusahaan lain yang sejenis.