

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PD Mandala 525 untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Komunikasi Internal Terhadap *Employee Engagement*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Insentif yang diterima karyawan PD Mandala 525 cenderung tinggi. Didalam penelitian ini dimensi Non-Finansial Insentif memberikan skor yang paling tinggi, dimana indikator jaminan kesehatan memberikan kontribusi paling besar. Sedangkan sebaliknya, dimensi yang memberikan skor terendah adalah Finansial Insentif yaitu dengan indikator tunjangan hari tua.
2. Gambaran Komunikasi Internal karyawan PD Mandala 525 cenderung tinggi. Dalam penelitian ini, dimensi Komunikasi Horizontal memberikan skor paling tinggi, dimana indikator pemahaman bersama rekan kerja memberikan kontribusi paling besar. Sedangkan sebaliknya, dimensi yang memberikan skor terendah adalah Komunikasi Vertikal yaitu dengan indikator Instruksi pimpinan.
3. Gambaran *Employee Engagement* karyawan PD Mandala 525 cenderung tinggi. Dalam penelitian ini, dimensi *Dedication* (dedikasi) memberikan skor paling tinggi, dimana indikator bersedia untuk terlibat dalam menyelesaikan masalah perusahaan, artinya bahwa karyawan dapat dilibatkan perusahaan dalam menyelesaikan masalah. Sedangkan sebaliknya, dimensi yang memberikan skor terendah adalah *Absorption* (penghayatan) dengan indikator konsentrasi dalam bekerja, Walaupun memiliki skor terendah namun masuk kedalam kategori tinggi, artinya karyawan dapat meningkatkan konsentrasi ketika bekerja di perusahaan ini.
4. Insentif tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada PD Mandala 525.
5. Komunikasi Internal berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada PD Mandala 525.

6. Insentif dan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada PD Mandala 525. Ada pengaruh positif secara bersama-sama dari Insentif dan Komunikasi Terhadap *Employee engagement*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PD Mandala 525.

1. Mengenai insentif pada dimensi finansial insentif memberikan skor paling rendah, dengan indikator pembayaran yang ditangguhkan. Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran yang ditangguhkan berupa tunjangan hari tua tidak sesuai harapan. Harapan karyawan untuk mendapatkan tunjangan hari tua sesuai kinerja dan lama kerja.
2. Mengenai komunikasi internal pada dimensi komunikasi vertikal memberikan skor yang paling rendah, dengan indikator instruksi pimpinan. Hal ini perlu ditingkatkan, agar karyawan dapat menerima arahan tugas dan saran dengan jelas, sehingga kinerja dapat berjalan dengan baik dan lancar.
3. Mengenai *employee engagement*, pada dimensi *Absorption* (penghayatan) dengan indikator konsentrasi dalam bekerja. Perusahaan dapat meningkatkan konsentrasi kerja karyawan dengan cara memberi fasilitas yang lengkap dan arahan kerja yang jelas.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis mempengaruhi *Employee engagement*. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor – faktor lain yang mempengaruhi *Employee engagement* PD Mandala 525, seperti faktor Kebudayaan, Indikator Sukses, Inovasi dan faktor lainnya.