

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di PT Bank Sumut untuk mengetahui pengaruh *quality of work* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Dengan hasil tersebut maka  $H_1$  diterima. Semakin tinggi *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) karyawan maka akan semakin tinggi pula rasa *engaged* (terikat) karyawan terhadap perusahaan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Dengan hasil tersebut maka  $H_2$  diterima. Semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula rasa *engaged* (terikat) karyawan terhadap perusahaan.
3. *Quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta *employee Engagement* mampu dijelaskan oleh variabel *Quality of Work* dan Kepuasan Kerja sebesar 44%. Dengan hasil tersebut maka  $H_3$  diterima. Semakin tinggi *quality of work life* (kualitas

kehidupan kerja) karyawan dan kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula rasa *engaged* (terikat) karyawan terhadap perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka penulis memberikan saran untuk dapat meningkatkan employee engagement yaitu antara lain:

1. Dalam rangka meningkatkan *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, perlu sekali pihak perusahaan melakukan usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi yang mempengaruhinya misalnya dari segi kepuasan gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan promosi. Untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sumut, perusahaan dapat merancang pekerjaan tersebut menjadi menarik atau pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan belajar, menawarkan peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri bagi karyawan, dan kemudian diapresiasi dengan gaji yang sepadan dengan beban kerja mereka dan tentunya memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi. Bagi setiap karyawan yang prestasinya baik, perusahaan harus mempromosikan karyawan tersebut ke jabatan yang lebih tinggi karena kalau karyawan harus bekerja didivisi yang sama dalam jangka waktu yang lama akan berdampak buruk kepada karir dimasa depan karyawan tersebut dan dapat menimbulkan kebosanan sehingga bisa saja membuat karyawan merasa tidak berkembang ketika bekerja diperusahaan dan akhirnya mencoba melihat pekerjaan lain diperusahaan yang berbeda. Kemudian, setidaknya

ada hari yang dirancang untuk mendiskusikan pekerjaan mereka bersama-sama, istilahnya saling bertukar pikiran bersama dalam penyelesaian pekerjaan mereka.

2. Memperhatikan meninjau kembali dan memperbaiki cara berkomunikasi antar anggota didalam perusahaan, karena dengan cara berkomunikasi yang tepat memegang peranan penting sebagai usaha pencapaian tujuan perusahaan yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Memberikan kompensasi serta perusahaan harus mampu memberi dorongan, motivasi kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya sehingga karyawan memiliki rasa bangga menjadi bagian penting diperusahaan sehingga tercipta rasa terikat dengan perusahaan dan ingin tetap berada dan bekerja diperusahaan.
3. Penelitian selanjutnya sekiranya dapat menambah variabel-variabel selain *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) dan kepuasan kerja, sehingga akan membantu menambah informasi bagi peneliti dan pembaca bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) serta bisa membedakan tempat penelitian selain bank.