

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* ($F=11,300$; $p=0,000$), dari hasil ini juga diketahui bahwa kelompok berpengaruh terhadap *work engagement* ($F=5,369$; $p=0,000$) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,024 maka adanya pengaruh sistem *reward* terhadap *work engagement*. Dapat diartikan bahwa sesudah dilakukannya perancangan dan sosialisasi sistem *reward* pada karyawan PT.SVU terjadi peningkatan terhadap *work engagement* dan ketika perusahaan dapat menjalankan prosedur yang adil dalam penyusunan sistem *reward* maka akan meningkatkan *work engagement* karyawan. Hasil dari penelitian ini menemukan rancangan sistem *reward* yang dapat meningkatkan *work engagement* di PT.SVU

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran dapat dikemukakan, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.
 - a. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan sistem *reward* yang ada di PT.SVU untuk meningkatkan *work engagement* karyawan sehingga mendapatkan kinerja yang optimal.

- b. Asumsi dasar terkait kinerja karyawan adalah bahwa kinerja karyawan bersifat dinamis maka hasil ukuran kinerja individu seharusnya tidak memiliki pola atau dapat diprediksi sama dengan tahun lalu melainkan harus seperti apa adanya hasil dari penilaian kinerja individu tersebut.
- c. Penerapan sistem *reward* berbasis kinerja, suatu organisasi seperti PT.SVU harus siap dengan sumber keuangannya, apabila semua individu karyawannya memiliki kinerja yang baik atau tinggi maka karyawan tersebut berhak mendapatkan *reward* yang sesuai.
- d. PT.SVU diharapkan dapat tetap mempertahankan *reward* yang tidak langsung yang sudah berjalan saat ini, seperti uang muka ibadah haji, uang muka pembelian rumah bagi yang sudah memiliki masa kerja di atas sepuluh tahun serta biaya pendidikan studi lanjut sebagai upaya meningkatkan *work engagement* karyawan.
- e. Peningkatan *work engagement* di PT.SVU dapat dilakukan dengan mendesain dengan bentuk pekerjaan yang lebih baik dengan mengoptimalkan potensi sumber daya pekerjaan yang memotivasi, mengingat secara demografi karyawan yang ada di PT.SVU sebagian besar adalah generasi Y. Ketertarikan generasi Y dalam merespon perubahan yang dilakukan oleh perusahaan, karakteristik kerja yang menantang juga membuat karyawan mampu memaknai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai lebih dan dapat bergabung dan memberikan kontribusi PT.SVU memiliki suatu nilai lebih bagi karyawan.

2. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan *work engagement* yang dipengaruhi oleh sistem *reward* dan keadilan prosedural yang merupakan variabel kontrolnya. Sebagai isu yang menarik saat ini terkait *work engagement*, ada beberapa variabel lain yang memengaruhi *work engagement* yang dapat dikaji lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya seperti variabel kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Dukungan Supervisor, Karakteristik Pekerjaan, Komunikasi, Keterikatan dalam Pengambilan Keputusan, Kepuasan kerja, Kepercayaan dan Integritas dan Kesehatan dan Keamanan.