

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keadilan prosedural dengan *employee engagement* pada karyawan milenial CV. X. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,447 dengan $p = 0.000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara keadilan prosedural dengan *employee engagement* pada karyawan milenial CV X. Artinya semakin positif persepsi keadilan prosedural maka semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin negatif persepsi keadilan prosedural maka semakin rendah *employee engagement* pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan milenial CV. X memiliki persepsi keadilan prosedural yang cenderung positif dengan persentasi subjek sebesar 93% dan *employee engagement* yang cenderung tinggi dengan presentasi subjek sebesar 85%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.228. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural menunjukkan kontribusi 22,8% terhadap *employee engagement* dan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik pekerjaan, *perceived organizational and supervisor support*, pengakuan dan penghargaan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru bagi para karyawan milenial CV. X agar dapat meningkatkan *employee engagement* dengan cara mempertahankan persepsi yang positif terhadap keadilan prosedural selama menjadi karyawan sehingga kinerja karyawan pun akan semakin baik.

2. Bagi perusahaan

Bagi pihak CV. X diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* pada karyawan yang belum masuk kategori tinggi dan menjaga *employee engagement* karyawan yang sudah masuk kategori tinggi. Persepsi positif terhadap keadilan prosedural dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Untuk meningkatkan persepsi positif terhadap keadilan prosedural perusahaan dapat lebih menghargai hasil kerja karyawan dengan meningkatkan konsistensi dalam menerapkan peraturan dan memperhatikan hak-hak setiap karyawan. Perusahaan juga dapat membuat karyawan senang dengan memperhatikan setiap karyawan secara adil tanpa mementingkan keperluan individu atau membandingkan dengan unit atau unsur lain di dalam perusahaan. Kemudian perusahaan juga dapat lebih menjelaskan mengenai informasi tambahan kepada karyawan terkait keputusan-keputusan yang telah dibuat oleh perusahaan

berdasarkan pengumpulan data yang akurat sebelum perusahaan melakukan pengambilan keputusan. Perusahaan dapat mengevaluasi kebijakan atau peraturan yang salah dan memberikan sanksi kepada siapapun yang melanggar tanpa membeda-bedakan karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat melibatkan setiap karyawan dalam setiap pengambilan keputusan seperti memberikan kesempatan karyawan untuk mengutarakan pendapatnya dalam setiap pengambilan keputusan dalam perusahaan. Kemudian perusahaan dapat menerapkan setiap peraturan yang ada di dalam perusahaan sesuai dengan etika dan moral serta menjunjung tinggi etika dan moral daripada ambisi pribadi dalam perusahaan. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan merasa perusahaan telah berlaku adil dalam penerapan setiap peraturan yang diterapkan dalam perusahaan dan berlaku adil kepada setiap karyawan. Kemudian karyawan akan memiliki persepsi yang positif terhadap keadilan prosedural yang diberikan oleh perusahaan dan akan meningkatkan *employee engagement*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu seperti faktor karakteristik pekerjaan, *perceived organizational and supervisor support*, pengakuan dan penghargaan dan keadilan organisasi, karena penelitian tentang *employee engagement* masih cukup kurang terutama pada faktor-faktor di atas. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian kualitatif ataupun penelitian eksperimen untuk dapat memberikan gambaran lain terkait

employee engagement pada karyawan dan mengikuti langsung proses penyebaran skala karena dalam penelitian ini skala disebar dengan bantuan pihak perusahaan, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penyebaran skala berlangsung lama dan memakan cukup banyak waktu. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan jumlah karyawan yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian karena keterbatasan penelitian ini peneliti hanya mengandalkan hasil wawancara dari manager perusahaan untuk mengetahui profil dari perusahaan, jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.