BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari data deskriptif, hasil analisis data dan pembahasan mengenai variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap *employee engagement*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga makin baik kebijakan kompensasi finansial langsung berupa *reward* yang meliputi kebijakan sistem remunerasi, bonus, insentif akan meningkatkan *employee engagement* di Kantor Pusat Administrasi PT Pupuk Kujang.
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, hal ini dirasakan oleh responden bahwa responden lebih memikirkan karir dan pendapatan saat ini yang diterima dibandingkan dengan fasilitas dan program pasca kerja.
3. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga makin baik kebijakan kompensasi non finasial akan meningkatkan *employee engagement* di Kantor Pusat Administrasi PT Pupuk Kujang. Variabel ini berdasarkan hasil penelitian menurut responden sangat diharapkan dan dirasakan sangat berpengaruh

terhadap kepuasan dan keterikatan karyawan saat ini khususnya terkait dengan suksesi karir karyawan.

4. Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Kantor Pusat Administrasi PT Pupuk Kujang.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, berikut beberapa saran peneliti bagi perusahaan, yaitu :

1. Perusahaan sebaiknya perlu mengoptimalkan kompetensi sumber daya manusia dengan menerapkan suatu sistem pengembangan karyawan yang terukur sehingga dapat meningkatkan produktivitas, *employee engagement,* dan semangat kerja karyawan yang sejalan dengan arah pengembangan perusahaan ke depan, meliputi program pengembangan individu karyawan, manajemen talenta, dan perencanaan suksesi (karir).
2. Berdasarkan hasil kuesioner kompensasi finansial langsung menunjukkan bahwa item yang berkenaan dengan tingkat gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan saat ini memperoleh nilai terendah, maka perusahaan harus meninjau kembali besaran skala gaji pokok untuk lebih meningkatkan semangat dan gairah kerja sehingga karyawan merasa lebih terikat (*engage*).
3. Berdasarkan hasil kuesioner kompensasi finansial tidak langsung menunjukkan bahwa item yang berkenaan dengan fasilitas pengobatan

yang diberikan oleh perusahaan saat ini memperoleh nilai terendah, maka rumah sakit atau poliklinik perusahaan harus meningkatkan layanan pengobatan bagi karyawan khususnya dari sisi pelayanan medis dan obat-obatan yang diberikan kepada karyawan harus lebih memuaskan agar lebih memberikan pelayanan terbaik dan meningkatkan *employee engagement*.

4. Berdasarkan hasil kuesioner kompensasi non finansial menunjukkan bahwa item yang berkenaan dengan kebijakan promosi yang diberikan perusahaan sangat membantu dalam meningkatkan karir memperoleh nilai terendah, maka perusahaan (manajemen) harus lebih mengoptimalkan kompetensi sumber daya manusia dengan penerapan sistem pengembangan karyawan yang terukur sehingga dapat meningkatkan produktivitas, *employee engagement*, dan semangat kerja karyawan yang sejalan dengan arah pengembangan perusahaan ke depan melalui *tools* pengembangan sumber daya manusia meliputi program *Succession Rank, Talent Management*, dan *Individual Development Program* (IDP).
5. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi sebagai prediktor yng mempengaruhi *employee engagement.* Sementara itu masih banyak faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Oleh karena itu perlu diteliti faktor-faktor atau variabe lain, antara lain budaya organisasi dan kepemimpinan.