

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis di atas, kesimpulan yang didapat adalah.

1. *Employee engagement* memediasi hubungan antara *reward and recognition* dengan *affective commitment* diterima, dengan efek mediasi disebut *partial mediation*.
2. *Employee engagement* memediasi hubungan antara *reward and recognition* dengan *continuance commitment* diterima, dengan efek mediasi disebut *partial mediation*.
3. *Employee engagement* memediasi hubungan antara *reward and recognition* dengan *normative commitment* diterima, dengan efek mediasi disebut *full mediation*.

5.2. Saran

Berikut adalah saran yang dapat diberikan.

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada bagian sebelumnya, pengaruh dari *reward and recognition*: pelatihan dan kesempatan berkembang terbukti paling rendah. Sebaiknya hal ini menjadi bahan masukan bagi bank swasta Semarang agar lebih memperhatikan pelatihan dan kesempatan berkembang karyawan yang bekerja.

2. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada bagian sebelumnya, pengaruh dari *employee engagement*: menjadi anggota organisasi sangat menyenangkan terbukti paling rendah. Sebaiknya hal ini menjadi bahan masukan bagi bank swasta Semarang untuk mengutamakan perasaan senang bekerja di bank swasta dengan sering mengadakan kegiatan *refreshing / outbond* karyawan bersama.
3. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada bagian sebelumnya, pengaruh dari *affective commitment*: perasaan organisasi memiliki arti yang besar terbukti paling rendah. Sebaiknya hal ini menjadi bahan masukan bagi bank swasta Semarang untuk lebih sering mengadakan kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi tempat bekerja.
4. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada bagian sebelumnya, pengaruh dari *continuance commitment*: banyak hal dalam kehidupan yang akan terganggu apabila meninggalkan organisasi terbukti paling rendah. Sebaiknya hal ini menjadi bahan masukan bagi bank swasta Semarang untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan agar karyawan menjadi berpikir ulang jika ingin meninggalkan organisasi.
5. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada bagian sebelumnya, pengaruh dari *normative commitment*: percaya loyalitas sehingga bekerja di organisasi adalah kewajiban moral terbukti paling rendah. Sebaiknya hal ini menjadi bahan masukan bagi bank swasta Semarang untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan agar karyawan menjadi berpikir ulang jika ingin meninggalkan organisasi.