

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Utama Semarang dikategorikan kuat, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Utama Semarang dikategorikan tinggi. Dapat dikatakan karyawan Bank Jateng memiliki keterikatan dengan perusahaan dan karyawan Bank Jateng sudah merasa puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Serta dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Utama Semarang tinggi.
2. Variabel *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Utama Semarang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Utama Semarang.
4. *Employee engagement* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Jateng Kantor Cabang Utama Semarang.

4.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bank Jateng perlu mempertahankan dan terus meningkatkan keterikatan pegawai terhadap perusahaan, dengan cara
 - a. Melibatkan pegawai didalam berbagai pekerjaan.
 - b. Melibatkan pegawai diluar tugas pokok pekerjaan.
 - c. Memotivasi pegawai supaya dapat mencurahkan energi untuk pekerjaannya, seperti *sharing and caring* antara karyawan.
 - d. Mengajak pegawai dalam setiap acara perusahaan diluar tugas pokoknya.

- e. Menumbuhkan rasa menghargai pegawai dengan memberi pujian kepada rekan kerja atau atasan dan bawahan apabila dapat mencetak prestasi kerja.

Karena pegawai yang merasa terikat dengan perusahaan tempat bekerja akan memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

2. Bank Jateng perlu mempertahankan bahkan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya terhadap perusahaan supaya kinerja pegawai Bank Jateng juga terus meningkat, dengan cara
 - a. Memberikan kenaikan gaji kepada pegawai.
 - b. Memberikan bonus dan tunjangan.
 - c. Merencanakan liburan bersama perusahaan diluar jam kerja dan waktu kerja.
 - d. Memberikan peluang promosi kepada pegawai.
 - e. Pegawai menerima pengawasan dari atasan yang baik, seperti memberi motivasi, mendengar keluhan kesah pegawai.
 - f. Memberi ruang kepada pegawai untuk ikut dalam pengambilan keputusan seperti mendengar pendapat dan masukan pegawai atau bawahan.
 - g. Menumbuhkan komunikasi yang baik dengan menjalin senyum, sapa, salam yang selalu diberikan.

Karena pegawai yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan akan menunjukan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tanpa diminta.

3. Diharapkan pada penelitian yang akan datang, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, beban kerja, stress kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, Dimana variabel-variabel tersebut belum diteliti didalam penelitian ini.