

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Employee engagement pertama kali diperkenalkan oleh Gallup (2004), *employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. Lebih lanjut, *employee engagement* dijelaskan sebagai sebuah konsep yang dinilai dapat mengatur upaya-upaya karyawan yang sifatnya sukarela, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan-pilihan, mereka akan bertindak lebih jauh untuk kepentingan organisasi mereka. *Employee engagement* adalah seorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaan.

Berdasarkan konsep dari para ahli, komunikasi internal merupakan fungsi komunikasi yang secara khusus dirancang oleh perusahaan untuk membangun dan membina hubungan dengan stakeholder internal, sehingga tercipta kedekatan emosional yang diwujudkan melalui komitmen dan keterlibatan yang bermanfaat bagi kesuksesan terkait pencapaian tujuan perusahaan. komunikasi internal merupakan kunci sebuah organisasi dalam membangun *Organizational Identification*, sebuah kondisi dimana karyawan merasa bangga untuk bekerja, memiliki rasa aman, dan rasa memiliki (*sense of belonging*) kepada perusahaan yang diwujudkan dengan dedikasi secara pribadi dalam kinerja. DeRidder (2004) dalam Hayase (2009) mengatakan bahwa *Organizational Identification* adalah faktor yang menghasilkan *Employee Engagement*.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus ditumbuhkan pada setiap karyawan. Hal ini disebabkan karyawan yang engage akan memiliki keterikatan yang tinggi kepada perusahaan. Keterikatan yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Scheimann, 2010)

Dalam penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara komunikasi internal dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*, pada dasarnya komunikasi internal dan kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan *employee engagement*, hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada 40 karyawan produksi dengan menggunakan skala *employee engagement*, skala komunikasi internal dan skala kepuasan kerja, untuk mengetahui skala yang di hasilkan dari ketiga variabel tersebut untuk di analisa kemudian

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang positif antara komunikasi internal dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *employee engagement*
2. Ada hubungan yang positif antara komunikasi internal dengan *employee engagement*
3. Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*

Berdasarkan hasil penelitian menyajikan pula hasil analisis regresi yang menghasilkan kesimpulan bahwa kedua variabel, yaitu komunikasi internal dan kepuasan kerja hanya memberikan sumbangan sebesar 29% sehingga dapat di simpulkan bahwa masih ada 71% variabel yang lain yang tidak terukur dalam penelitian ini.

B. SARAN

Bagi perusahaan

1. Atasan sebaiknya sering mengunjungi bawahan dan melakukan kunjungan terkait dengan informasi apa yang dibutuhkan oleh bawahan, masalah lingkungan kerja, situasi kondisi dengan rekan kerja, dan tidak menutup kemungkinan mengenai masalah-masalah pribadi yang dihadapi bawahan. Sehingga atasan dapat mengetahui dengan pasti informasi apa yang dibutuhkan oleh bawahannya dan apa yang sedang terjadi di lingkungan kerja.
2. Atasan melakukan briefing seminggu sekali untuk membahas kendala yang terjadi di lapangan
3. Manajemen bisa membuat kotak suara sebagai wadah untuk menampung aspirasi dari karyawan
4. Manajemen sering mengadakan *employee gathering* dimana dengan adanya kegiatan tersebut akan menciptakan suasana yang kondusif serta menjadikan hubungan antara pegawai atau atasan dan bawahan semakin akrab, sehingga akan meningkatkan *employee engagement*
5. Manajemen mulai memikirkan Strategi penggajian dengan adanya pemberian insentif atau reward, memberikan kesempatan karyawan untuk berprestasi atau dipromosikan.
6. Manajemen lebih memberikan kesempatan promosi pada karyawan yang mempunyai kompetensi di bidangnya.
7. Manajemen harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan dengan pemberian asuransi, dimana dengan adanya pemberian tersebut

karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja dan dapat meningkatkan *empolee engagement*

Bagi peneliti selanjutnya

1. Seperti yang telah dipaparkan dalam pembahasan di harapkan peneliti-peneliti selanjutnya lebih memperhatikan faktor-faktor lain di luar penelitian yang dimungkinkan dapat mempengaruhi.