

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif Kompensasi meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan.
2. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural Kompensasi meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan.
3. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,029) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif Kompensasi meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan.

4. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural Kompensasi meningkat, maka Kinerja Karyawan Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan.
5. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia (nilai probabilitas t_{hitung} (0,001) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika *Employee Engagement* meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengalami peningkatan.

5.2. Saran

Berkaitan dengan dominannya (dapat dilihat dari nilai koefisien beta terbesar) pengaruh Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Motivasi, dengan cara:

1. Perlu disarankan kepada PT. Ameya Livingstyle Indonesia untuk lebih meningkatkan indikator Keadilan Prosedural Kompensasi yang masih belum tinggi (*mean* tinggi) yaitu dengan cara PT. Ameya Livingstyle Indonesia membuat atasan selalu mendengarkan aspirasi karyawan terhadap kompensasi, atasan selalu menyediakan informasi tambahan tentang kompensasi ketika karyawan meminta, ketika ada masalah, atasan selalu memberikan penjelasan

tentang kompensasi yang masuk akal bagi karyawan, dan atasan selalu mengerti terhadap masalah kompensasi sesuai dengan apa yang karyawan inginkan. Dengan demikian, maka terhadap Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia akan lebih meningkat lagi.

2. Karena keterbatasan data sample di objek PT. Ameya Livingstyle Indonesia pada penelitian ini, mungkin bisa lebih ditambahkan atau ditingkatkan jumlah sample bagi peneliti selanjutnya.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa bisa dicoba untuk menambah variabel penelitian, misalnya motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan.