

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini menguji stimulus keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) dilihat dari pengaruh pengayaan pekerjaan (*Job Enrichment*), Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi. Penelitian dilakukan di Bank Nagari Cabang Utama dengan melibatkan 121 Karyawan yang tersebar dalam berbagai unit kerja yang ada. Data diolah dengan menggunakan SPSS 17.00 For Windows dan Smart PLS. Dengan menggunakan pendekatan empiris yang lebih unik, melalui teknik survey sebagai proses umum pengumpulan data dan analisis pengolahan data yang terkumpul, maka telah didapatkan hasil bagaimana keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa model yang dikembangkan melalui pendekatan Struktural Equations Model (SEM) dapat digunakan secara signifikan dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hubungan tersebut disimpulkan sebagai Berikut :

1. Terdapat pengaruh antara variabel Pengayaan Pekerjaan (*Job Enrichment*) terhadap variabel Keterlibatan Kerja (*Employee engagement*) Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.
2. Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Keterlibatan Kerja (*Employee engagement*) Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

3. Terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi Organisasi terhadap variabel Keterlibatan Kerja (Employee engagement) Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

## 5.2 Saran penelitian

Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini berimbas Pada:

1. Bank Nagari Cabang Utama Padang
  - a. Memberikan penyayaan kerja pada karyawan dengan cara menawarkan pekerjaan yang menuntut Variasi dari keahlian. Karyawan merasa bosan jika hanya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Selain dengan memberikan penyayaan kerja, Manajemen Bank Nagari dapat menerapkan sistem Rolling sehingga setiap karyawan tidak merasa jenuh dan mendapatkan tantangan baru dalam menyelesaikan tugasnya. (*Job Enrichment* Indikator 1)
  - b. Atasan dapat memberikan kebebasan dan keleluasaan untuk menentukan prosedur-prosedur yang akan dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang diolakoni saat ini. dengan memberikan kebebasan dan keleluasaan untuk menentukan prosedur kerja, maka Ketika pekerjaan dibebani secara vertikal, otonomi naik, pekerja merasa tanggung jawab personal dan akuntabilitas untuk outcomes/dampak dari usaha mereka. . (*Job Enrichment* Indikator 2)

- c. Mengajak serta karyawan dalam rapat sebelum melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan merasa penting dan dilibatkan dalam menimbulkan atau memicu ide-ide baru mereka dalam pengambilan keputusan. (Budaya Organisasi indikator 1)
- d. Adanya penilaian kinerja yang jelas terhadap karyawan sehingga karyawan dapat memicu kinerjanya sesuai dengan target-target yang telah ditentukan. (Budaya Organisasi Instrumen 10)
- e. Adanya sistem reward yang jelas dan transparan terhadap penilaian kinerja karyawan. Baik reward instrinsik maupun reward ekstrinsik seperti promosi jabatan, fasilitas dan lainnya. (Budaya Organisasi Indikator 11)
- f. Bank nagari memberikan informasi yang jelas kepada karyawan mengenai target kerja yang harus dicapai, sehingga karyawan dengan jelas mengerjakan arahan dan target yang telah ditetapkan serta kebijakn dan peraturan yang berlaku. (Komunikasi Organisasi Instrumen 2)

