BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,047) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,027) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Interaksional meningkat, maka *Employee Engagement* Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan.

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{-hitung}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Distributif meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{-hitung}$ (0,001) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Prosedural meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keadilan Interaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{-hitung}$ (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Keadilan Interaksional meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{-hitung}$ (0,001) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika *Employee Engagement* meningkat, maka Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta mengalami peningkatan.
8. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional terhadap kinerja

karyawan lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui *employee engagement*.

5.2. Saran

Berkaitan dengan dominanya (dapat dilihat dari nilai koefisien beta terbesar) pengaruh Keadilan Interaksional terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Keadilan Interaksional, dengan cara:

1. Perlu disarankan kepada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta untuk lebih meningkatkan indikator Keadilan Interaksional yang terendah, yaitu dengan pimpinan dalam stiap departemen Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta selalu memberikan penghargaan atas status karaywan dalam organisasi. Penghargaan tersebut dapat berupa materi atau non materi. Dengan demikian, maka terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta akan lebih meningkat lagi.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan.