



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Analisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* serta implikasinya pada *affective commitment* dan *employee performance*: Telaah pada karyawan PT XYZ” yang dilakukan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah :
 - a. Berjenis kelamin wanita, sebanyak 90 orang atau sebesar 71%
 - b. Berusia 25 – 35 tahun, sebanyak 74 orang atau sebesar 60%
 - c. Lama bekerja kurang dari 1 tahun, 64 orang atau sebesar 50%
 - d. Status karyawan tetap sebanyak 127 orang atau sebesar 100%
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bagi karyawan PT XYZ, *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee engagement* dengan hasil standard koefisien 0,758 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 (Hair et al.,2010).
3. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap *affective commitment* dengan hasil standard koefisien 0.567 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 (Hair et al.,2010).
4. Dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa bagi karyawan perusahaan PT XYZ tidak ada hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan *employee performance*. Hal ini didukung dengan hasil nilai *p-value* sebesar 0,190 (Hair et al.,2010).

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian, data menunjukkan bahwa indikator POS3 memiliki nilai *mean* terendah yaitu 4,992. Maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *perceived organizational support*, dengan cara menunjukkan kepedulian yang lebih terhadap masalah pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Perusahaan dapat membuat program *coaching* dan *mentoring* bagi karyawan yang membutuhkan. Selain itu perusahaan juga dapat mengadakan forum *sharing knowledge* yang dapat menjadi wadah karyawan saling bertukar wawasan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan. Forum ini dapat diadakan minimal 1 minggu sekali. Dengan adanya program-program tersebut diharapkan membuat karyawan merasa didukung oleh perusahaan sehingga ia tidak terlalu terbebani, dan dapat lebih meningkatkan *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan.
2. Memiliki rekan kerja yang saling berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik merupakan hal yang sangat penting karena akan lebih sulit apabila hanya satu orang yang menjalankan tugasnya. Dalam hal ini diperlukan *teamwork* yang baik. Dari hasil penelitian, data menunjukkan bahwa indikator *employee engagement* (EE9) memiliki nilai *mean* terendah yaitu 4,716. Dengan hasil penelitian tersebut diharapkan perusahaan dapat menyusun beberapa program untuk meningkatkan *teamwork* diantaranya mengadakan acara *outbond team, gathering* yang dapat menumbuhkan kekompakkan dalam satu divisi. Maka selanjutnya diharapkan tumbuh komitmen bersama dalam menyelesaikan pekerjaan. Tentunya program *teamwork* ini membutuhkan biaya yang besar

namun hal ini merupakan salah satu investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk karyawannya di masa mendatang.

3. Dari hasil penelitian, penilaian responden menunjukkan hasil *mean* yang rendah pada indikator *affective commitment* (AC2) yaitu 4,748. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *affective commitment* dengan cara lebih menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Sejauh ini perusahaan telah memiliki beberapa cara agar karyawan merasa nyaman ditempat bekerja, diantaranya menyediakan *softdrink* gratis setiap minggu, kemudian perusahaan menyediakan peralatan *games* agar dapat digunakan saat jam istirahat. Namun perusahaan juga dapat membuat *foods corner* di kantor, ruangan kreatif yang dapat digunakan jika karyawan merasa sedang bosan dan membutuhkan pemikiran baru. Dengan adanya pengalaman kerja yang positif di lingkungan kantor, diharapkan karyawan akan lebih merasa bangga untuk berbagi cerita dengan orang lain di luar perusahaan. Selain itu karyawan akan memandang spesial perusahaan tempat bekerja saat ini karena hal-hal unik yang ada didalam perusahaan.
4. Suasana saat bekerja juga merupakan faktor penentu *affective commitment* yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya. Dalam hal ini, dari hasil observasi peneliti terhadap tempat bekerja karyawan khususnya pada divisi IT memerlukan ruang kerja yang lebih luas dan membuat karyawan nyaman dalam beraktivitas serta berinteraksi. Kemudian dengan ruangan yang luas, *design interior* untuk meja kerja IT juga dapat diubah contohnya dengan membuat formasi *breakout groupings* dimana dalam divisi IT dikelompokkan sesuai *team* masing-masing (*back-end developer, front-end developer, dan team lainnya*). Hal ini diharapkan dapat mempermudah komunikasi antar *team* pada divisi IT dalam bekerja.

5. Perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan *employee performance*, yaitu mendorong karyawan untuk terus menaikkan standard kualitas kerjanya di perusahaan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan indikator *employee performance* (EP2) memiliki nilai *mean* yang rendah yaitu 4,818. Maka diharapkan perusahaan dapat menerapkan sistem *performance appraisal* dengan menggunakan KPI (*key performance indicator*) sebagai alat ukur *performance* karyawan, salah satunya dengan menggunakan *balance scorecard*. Dari hasil penilaian *performance* karyawan, perusahaan dapat mengadakan acara penghargaan tahunan untuk karyawan berprestasi. Harapannya agar karyawan semakin termotivasi untuk memberikan *performance* yang terbaik. Selain itu perusahaan juga bisa mengadakan pelatihan/*training* untuk *team* yang dinilai membutuhkan khususnya yaitu divisi IT mengingat perusahaan PT XYZ bergerak di bidang *e-commerce* sehingga sangat mengandalkan pada kekuatan teknologi.
6. Berdasarkan hasil *in-depth interview* dengan karyawan di perusahaan PT XYZ, mereka merasa kurang *engage* dengan perusahaan dikarenakan tidak ada perkembangan bagi mereka selama bekerja diperusahaan sampai saat ini. Perkembangan yang mereka harapkan adalah kenaikan jabatan/promosi. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat membuat *career planning* yang jelas agar menambah motivasi kerja karyawan seiring dengan bertambahnya tanggung jawab dan juga mencegah keinginan karyawan untuk *resign*. Dalam hal ini perusahaan memiliki struktur organisasi *lean* mungkin akan membutuhkan waktu yang lama untuk adanya kenaikan jabatan/promosi, maka perusahaan bisa membuka jalur *career* yang baru contohnya posisi *analyst*. Dengan adanya jalur *career* yang baru diharapkan karyawan tidak khawatir dengan jenjang karir yang cenderung lama untuk kenaikan jabatan/promosi.

7. *Employee performance* dari karyawan perusahaan PT XYZ dapat dikatakan kurang, dikarenakan dalam aktivitas perusahaan sehari-hari, masih ditemukan kesalahan dalam pengiriman barang untuk konsumen. Dalam hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja pada divisi operasional yang menyebabkan ada proses/SOP yang terlewat. Maka perusahaan diharapkan dapat menambah tenaga kerja untuk divisi operasional agar semua fungsi dapat berjalan dengan baik dan untuk kedepannya tidak ditemukan lagi kesalahan dalam pengiriman barang ataupun kesalahan teknis lainnya. Dengan begitu selain meningkatkan *employee performance* dalam perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan *organizational performance*.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang kiranya dilakukan pada penelitian selanjutnya :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek yang sama namun akan lebih baik apabila objek penelitian selanjutnya memiliki jumlah responden yang lebih besar dari penelitian saat ini.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga yang tidak terbukti yaitu hubungan antara *employee engagement* terhadap *employee performance*, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat di kombinasi dengan model penelitian yang digunakan saat ini sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas lagi pada penelitian selanjutnya. Untuk variabel yang mempengaruhi *employee performance* selain *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini , penelitian selanjutnya dapat menggunakan beberapa variabel lain diantaranya seperti

variabel *autonomy*, *workload*, dan *work-life balance* (Johari, J., Yean, F.Y., Zulkarnain., 2018). Selain itu, *perceived organizational support* sebagai variabel eksogen yang mempengaruhi *employee engagement* sebagai variabel endogen dalam penelitian ini, ada beberapa variabel eksogen lain yang dapat digunakan diantaranya seperti variabel *work environment*, *team relationship*, *training&career* dan *compensation* (Anitha J, 2013).

3. Pada penelitian ini tidak ada pengumpulan data mengenai jabatan atau *level* karyawan dalam sebuah perusahaan. Alangkah baiknya apabila pada penelitian selanjutnya dapat mencantumkan informasi tersebut sehingga ada sudut pandang baru yang dapat dilihat dan dapat memberikan implikasi manajerial yang lebih baik lagi.

