



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 dari hasil penelitian “Analisis Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap *Organizational Engagement* dan Implikasinya Pada *Employee Retention*; Telaah Pada Generasi Y yang Bekerja Di Industri Perhotelan Daerah Jakarta Selatan” yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Berjenis kelamin perempuan, sejumlah 54 responden atau sebesar 54%.
 - b. Berusia 24-27 tahun, sejumlah 40 responden atau sebesar 39% .
 - c. Memiliki status belum menikah, sejumlah 65 responden atau sebesar 63%.
 - d. Lama bekerja di perusahaan selama 2-3 tahun, sejumlah 71 responden atau sebesar 69%.
 - e. Bekerja di bagian *food & beverages*, sejumlah 39 responden atau sebesar 38%.
 - f. Berada pada level *staff*, sejumlah 90 responden atau sebesar 87%.
 - g. Memiliki tingkat pendidikan jenjang D3, sejumlah 46 responden atau sebesar 45%.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan perhotelan di Jakarta Selatan terdapat pengaruh positif dari *supportive work environment* terhadap *employee retention* dengan hasil *standard coefficient* sebesar 0.964 dan *p-value* sebesar 0.000.
3. Hasil penelitian yang dilakukan mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *supportive work environment* terhadap *organizational engagement* dengan hasil *standart coefficient* sebesar 0.971 dan *p-value* sebesar 0.000.
4. Dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *organizational engagement* terhadap *employee retention* dengan *standard coefficient* sebesar 0.061. Tetapi karena nilai *p-value* berada diatas 0.05 yaitu sebesar 0.739, maka kedua variabel ini memiliki pengaruh secara tidak signifikan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan Perhotelan di daerah Jakarta Selatan

Berdasarkan dari hasil penelitian, berikut merupakan beberapa saran yang peneliti dapat berikan untuk beberapa perusahaan perhotelan di daerah Jakarta Selatan:

1. Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata responden merasa atasannya kurang memperlakukan mereka sebagai anggota tim yang penting dan juga karyawan merasa kurang dapat berkontribusi dalam pekerjaannya. Dalam Martin (2005), pendekatan yang dapat dilakukan untuk mendekati generasi Y adalah dengan

cara mendengarkan dan mengenal lebih jauh. Mungkin atasan dapat membuat karyawan untuk berkontribusi dalam suatu proyek atau diajak berdiskusi untuk membuat suatu keputusan agar ia merasa dihargai dalam departemennya. Generasi Y juga menghargai pekerjaan yang memiliki prospek untuk berkembang sehingga ia juga akan dianggap penting jika diberikan hal baru untuk dikerjakannya. Maka dari itu para atasan dapat membuat sebuah proyek yang menjadi karyawan generasi Y sebagai ketua ataupun bagian penting dari proyek itu. Kemudian proyek itu dapat dievaluasi dan diberitahukan apa saja yang kurang dan juga memuji kelebihan sang karyawan sehingga sang karyawan merasa dianggap ada.

2. Dari hasil penelitian karyawan merasa atasan mereka kurang mempertimbangkan tujuan mereka bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Krisbi (2013), generasi Y membutuhkan sebuah tuntunan yang bersahabat, perkembangan dalam bekerja, dan juga *feedback* untuk setiap kerjanya. Sehingga generasi ini membutuhkan seorang atasan yang tidak hanya berorientasi pada jabatannya tetapi juga dapat membimbing mereka agar dapat mencapai tujuan mereka di dalam perusahaan. Di era sekarang dikenal sebagai *transformational leadership* dimana atasan tidak hanya menilai hasil pekerjaan tetapi juga berkontribusi untuk membimbing langsung karyawannya agar karyawannya dapat merasa lebih dihargai dan dianggap penting. Seorang atasan juga dapat saling berdiskusi dengan karyawannya mengenai hal-hal selain pekerjaan mereka, mungkin dengan itu para atasan dapat menemukan tujuan dari

karyawan tersebut bekerja dan dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Rata-rata karyawan merasa belum terlalu mengenali visi perusahaan mereka dengan baik sehingga kurang dapat berkomitmen. Untuk meningkatkan pengenalan visi perusahaan terhadap karyawan mungkin perusahaan dapat melakukan pelatihan berkala sehingga karyawan dapat terus mengingat visi perusahaan dan menerapkannya. Di pelatihan itu, perusahaan dapat menggunakan cara-cara mudah seperti dengan sebuah visual daripada hanya dijelaskan semata. Perusahaan juga dapat menggunakan cara tradisional seperti menempelkan tulisan mengenai visi perusahaan di dinding setiap departemen.
4. Beberapa karyawan merasa tidak memiliki pengaruh terhadap masalah penting dalam departemennya. Di sini mungkin atasan dapat membuat karyawan berkontribusi untuk memberikan saran atau mengajak berdiskusi untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam departemen sehingga karyawan merasa ia merupakan bagian dari departemen itu dan ikut membantu menyelesaikan masalah yang ada dengan memberikan jalan keluarnya atau beberapa pendapat yang mungkin akan berguna. Dengan melakukan penilaian terbuka juga dapat membuat karyawan lebih mengenal dirinya, tidak hanya dari sudut pandang atasan tetapi juga rekan kerjanya.
5. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa karyawan merasa perusahaannya bukanlah perusahaan terbaik untuk bekerja. Hal ini juga dijelaskan dalam *in depth interview*, karyawan merasa tidak diberikan kesempatan untuk berkembang dan juga kurangnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan.

Dari hal ini, mungkin perusahaan dapat lebih membuka peluang untuk dapat mengembangkan karir karyawan yang sudah bekerja dengan baik atau mengalami peningkatan hasil kerjanya. Perusahaan juga dapat memberikan *reward* atau penghargaan seperti *employee of the month*, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi dan merasa dihargai keberadaannya.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah populasi dari karyawan yang tidak hanya berdomisili di Tangerang. Karena industri perhotelan tersebar di seluruh Indonesia dan setiap perhotelan di daerah yang berbeda pasti memiliki cara pandang yang berbeda.
2. Melakukan penelitian terhadap industri lain selain perhotelan karena sekarang ini generasi Y sudah hampir memenuhi angkatan kerja di Indonesia dan pastinya permasalahan ini sudah menyebar ke seluruh industri lainnya.
3. Dapat menambahkan variabel *career development* (Lockwood, 2007) ataupun *reward* karena dilihat dari hasil *in depth interview*, karyawan merasa pengembangan karir yang didapatkan di perusahaan kurang dan *reward* juga menjadi pertimbangan para karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.. Mungkin kedua hal itu dapat lebih mempengaruhi terhadap *organizational engagement* dan *employee retention*.