



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 *Goal Setting* dan *Employee Engagement* Terhadap *Workplace Optimism* Serta Implikasinya Terhadap *Employee Performance*: Telaah pada karyawan Wearingklamby” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah :
 1. Berjenis kelamin pria sebanyak 75 orang atau sebesar 57%
 2. Pendidikan terakhir SMA sebanyak 119 orang atau sebesar 91%
 3. Unit kerja bagian produksi sebanyak 115% atau sebesar 88 %
 4. Jabatan atau posisi sebagai staff 131 orang atau sebesar 100%
 5. Dengan status karyawan tetap sebanyak 131 orang atau sebesar 100%
 6. Lama bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 86 orang atau 66%
 7. Status pernikahan yang belum menikah sebanyak 93 orang atau sebesar 71%
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bagi karyawan Wearingklamby bahwa *goal setting* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* dengan hasil standar koefisien sebesar 0,888 dan data dalam penelitian ini mendukung hipotesis dengan p-value $\leq 0,05$ sebesar 0,000.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bagi karyawan Wearingklamby bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *workplace optimism* dengan hasil standar koefisien sebesar 0,922 dan data dalam penelitian ini mendukung hipotesis dengan $p\text{-value} \leq 0,05$ sebesar 0,000.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bagi karyawan Wearingklamby bahwa *workplace optimism* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* dengan hasil standar koefisien sebesar 0,948 dan data dalam penelitian ini mendukung hipotesis dengan $p\text{-value} \leq 0,05$ sebesar 0,000.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas, aspek GS2 yaitu perusahaan mengajarkan bagaimana menetapkan tujuan yang efektif memiliki rata-rata atau *mean* terendah dari aspek lainnya. Mengingat hasil dari *in-depth-interview* yang dilakukan penulis kepada salah satu responden yang mengatakan terkadang atasan mereka tidak mengajarkan bagaimana menetapkan tujuan yang efektif. Jadi untuk ke depannya penulis menyarankan kepada perusahaan untuk mengkomunikasikan tujuan terlebih dahulu secara jelas dengan cara sosialisasi kepada karyawan. Karena tujuan perusahaan harus dimengerti seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Sosialisasi yang dapat dilakukan perusahaan antara lain : melakukan kelompok diskusi terarah/ *focus group discussion* (FGD). FGD merupakan suatu diskusi yang dilakukan secara sistematis dan terarah untuk membahas sebuah tujuan, membahas suatu isu atau masalah tertentu (Robbins & Coulter,

2009). Dalam pelaksanaan FGD dilakukan dengan cara berdiskusi dengan para karyawan dan atasan (*supervisor*) di setiap divisi. Dan sosialisasi yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan cara saat atasan memberikan instruksi, dan berbicara dalam *meeting*.

2. Berdasarkan hasil penelitian di atas, aspek EE4 yaitu setiap karyawan memiliki kesempatan belajar diperusahaan memiliki rata-rata atau *mean* terendah dari aspek lainnya. Sehingga penulis menyarankan perusahaan perlu membuat program pelatihan. Misalnya karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Agar karyawan diberi pengembangan agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja efisien dan efektif pada pekerjaannya. Seperti, karyawan mendapatkan pelatihan pengembangan *soft skill* dan *hard skill*. *Soft skill* merupakan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan mengatur emosi dalam diri (Robbins & Coulter, 2009). Di antaranya : kemampuan berkomunikasi, kemampuan presentasi, keterampilan pemecahan masalah, resolusi konflik, *skill* kepemimpinan, kecerdasan emosional, manajemen waktu, etika, kerja tim, dan kemampuan beradaptasi. Sedangkan *hard skill* adalah keahlian utama yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Lebih tepatnya ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya (Robbins & Coulter, 2009).

3. Berdasarkan hasil penelitian di atas, aspek WO3 yaitu ketika karyawan tidak berhasil dalam menjalankan tugas, karyawan akan bertanggung jawab atas kurangnya kesuksesan tersebut memiliki rata-rata atau *mean* terendah dari aspek lainnya. Sehingga penulis menyarankan perusahaan perlu memberi *coaching* kepada karyawan untuk menunjukkan rasa tanggung jawab. *Coaching* adalah mengajarkan, membimbing, memberikan instruksi kepada seseorang agar memperoleh keterampilan atau metode baru dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu sasaran yang dituju (Robbins & Coulter, 2009). Manfaat *coaching* antara lain: mampu meningkatkan performa dan produktivitas, menambah pengetahuan baru, mengembangkan potensi pekerjaan karyawan, menyelesaikan tanggung jawab, memotivasi terhadap suatu pencapaian.
4. Berdasarkan hasil penelitian di atas, aspek EP1 yaitu saat ini karyawan bekerja pada tingkat kinerja terbaik mereka memiliki rata-rata atau *mean* terendah dari aspek lainnya. Sehingga penulis menyarankan agar perusahaan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik, bahkan dapat memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal atau bekerja pada tingkat kinerja terbaik mereka. Seperti perusahaan membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Karena lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat karyawan semangat bekerja, dan karyawan termotivasi untuk tetap positif sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan pada tingkat kinerja terbaik mereka.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

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

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *goal setting*, *employee engagement*, dan *workplace optimism* terhadap *turnover*, *absenteeism*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* sesuai jurnal referensi utama dalam penelitian ini (Medlin & Jr, 2009).
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan industri yang berbeda. Seperti industri barang, industri jasa, industri makanan dan minuman.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variasi jenis karakteristik berbeda. Seperti meneliti pada level jabatan yang berbeda, meneliti karyawan yang berstatus karyawan kontrak, dan lain-lain.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA