

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Pelita Abadi Sentosa, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah :
 - a. Berjenis kelamin Pria, sebanyak 77% atau sebanyak 109 orang.
 - b. Rentang usia antara 25 hingga 35 tahun yaitu sebanyak 83 orang atau 59%.
 - c. Lama bekerja antara 1 – 2 tahun yaitu 68 responden atau 48%.
 - d. Dengan status karyawan tetap sebanyak sebesar 74% atau 104 orang
 - e. Jabatan atau posisi sebagai staff sebanyak sebesar 133 orang atau 94%.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa memiliki pengaruh positif dari perceived organizational support terhadap affective commitment dengan hasil standard coefficient 0.595 dan p-value sebesar 0.000 (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010)
3. Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa tidak memiliki pengaruh positif dari perceived organizational support terhadap employee performance dengan hasil

standard coefficient -0.03 dan data tidak mendukung karena memiliki p-value sebesar 0.710 .

4. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa memiliki pengaruh positif dari Perceived organizational support terhadap employee engagement dengan hasil standard coefficient 0.789 dan p-value sebesar 0.000 .
5. Dari penelitian yang sudah dilakukan bagi karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa memiliki pengaruh positif dari employee engagement terhadap affective commitment dengan hasil standard coefficient 0.532 dan p-value sebesar 0.000 .
6. Berdasarkan penelitian ini, bagi karyawan PT. Pelita Abadi Sentosa memiliki pengaruh positif dari employee engagement terhadap employee performance dengan hasil standard coefficient 0.754 dan p-value sebesar 0.000 .

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian, EE5 memiliki *mean* yang paling kecil yaitu sebesar $.EE5$ berisikan Saya bisa efektif memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaan saya. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan employee engagement. Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan atasan kepada bawahan dengan cara melakukan delegasi. Menurut Hughes, Ginnet, Curphy (2012) delegasi merupakan sebuah cara

sederhana bagi para pemimpin untuk melepaskan diri dari tugas – tugas yang memakan banyak waktu sehingga delegasi memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkembang dan meningkatkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sebuah kelompok, tim, atau komite. Delegasi diisyaratkan bahwa bawahan telah diberdayakan oleh seorang pemimpin, bos atau *coach* untuk mengambil tanggung jawab dalam menuntaskan beberapa tugas tertentu dan keterlibatan dalam beberapa aktivitas pekerjaan. Delegasi memberikan tanggung jawab dalam pengimplementasian keputusan, *autonomy*, dan pengembangan bawahan dibandingkan partisipasi.

2. Berdasarkan hasil penelitian, EP2 memiliki *mean* yang paling kecil yaitu sebesar 3.404. EP2 berisikan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Sudano (2017), menunjukkan pengelompokan karyawan berdasarkan kinerja dan potensi. Dimana salah satu kunci teamwork yang sukses dapat dilakukan dengan melakukan dengan pemerataan potensi dan skills para anggotanya, maka agar pekerjaan bisa dilakukan perlu dilakukan membentuk kelompok kerja yang seimbang supaya adanya transfer knowledge, skills, attitude dari yang biasa saja menjadi lebih baik. Selain itu ada baiknya ketika pemberian kerja melebur dilakukan diskusi antara atasan dan bawahan mengenai skali prioritas sehingga karyawan dapat focus mengerjakan pekerjaan yang memiliki urgensi lebih tinggi.

3. Berdasarkan hasil penelitian, AC4 memiliki *mean* yang paling kecil yaitu sebesar 4.043. AC4 berisikan Di tempat perusahaan saya bekerja memiliki makna penting dalam karir hidup saya. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar memberikan *job enlargement* dan *job enrichment* terhadap karyawannya Menurut Robbins (1998) dengan adanya *job enrichment* dan *job enlargement* pekerjaan seorang karyawan akan lebih beragam dengan bertambahnya jumlah dan variasi tugas yang diberikan. Disini karyawan diberikan kepercayaan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar sehingga dapat memberikan kesempatan karyawan maju dan berkembang. Karyawan juga merasa dapat membuat *carier path* sendiri dan merasa dapat peluang untuk dipromosikan karena memiliki banyak pengalaman di berbagai pekerjaan. *Carrier path* berisi jalur karir yang didefinisikan sebagai rangkaian posisi yang harus dilalui untuk mencapai tingkatan posisi tertentu dalam perusahaan. Sehingga setiap karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan terus melakukan pengembangan sama saja dengan terus memperbaiki diri. Dari perbaikan diri tentu karyawan akan menjadi lebih mengenal *passion* karyawan dengan baik. Perusahaan pun lebih mudah melakukan *mapping* karyawan sesuai dengan kompetensi mereka
4. Berdasarkan hasil penelitian, PO3 memiliki *mean* yang paling kecil yaitu sebesar 3.936. PO3 berisikan perusahaan peduli akan kepuasan saya di tempat kerja. Pemimpin di perusahaan tersebut memiliki

pengaruh yang kurang baik terhadap karyawannya. Pemimpin tersebut mengabaikan ide-ide dari para karyawan dan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan apabila ada masalah. Padahal yang mereka inginkan adalah atasan turun langsung dan mendengar ide-ide atau solusi karyawan dalam melakukan penyelesaian masalah. Karena pandangan dari atasan juga perlu agar tidak melihat dari salah satu perspektif saja. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan *sharing session* di setiap bulan dengan tema berbeda terkait pekerjaan. Contohnya adalah cara menyampaikan info dari atasan kepada bawahan atau cara cara kinerja agar KPI bisa tercapai. Apabila sifatnya berupa masalah pribadi, perusahaan bisa melakukan sesi *coaching* antara atasan dengan karyawan. Menurut Paul Kind dan John Eaton (1999) *coaching* adalah kemitraan antara pelatih dan klien yang membantu individu untuk melepaskan diri dari batasan yang ditentukan sendiri, menjadi lebih jelas tentang tujuan mereka, bersedia bereksperimen dengan pendekatan baru, dan lebih ditentukan. Dengan demikian lebih mungkin untuk membuat sesuatu terjadi. Hal ini dilakukan agar terciptanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan.

5.2.2 Limitasi Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu: Ada

faktor lain yang dapat mempengaruhi perceived organizational dalam penelitian ini.

5.2.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

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

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lain dengan industri yang lebih besar seperti manufaktur yang memiliki ribuan karyawan.
2. Peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel organizational performance untuk dapat mengidentifikasi perilaku dari karyawan yang dapat mempengaruhi perceived organizational.