

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dari penelitian berjudul “Analisis Pengaruh *Motivation*, *Reward* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* di *Restaurant Toko Oen Semarang*”. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berikut berdasarkan hasil *in dept-interview* mengenai *motivation* di *Restaurant Toko Oen Semarang* 6 dari 9 karyawan menyatakan bahwa ada masalah mengenai *motivation* dengan alasan karena karyawan maupun rekan kerjanya tidak memiliki *support* dari orang tua dan tidak ada ramah yang diberikan dari rekan kerja lain. Berdasarkan hasil *in dept-interview* mengenai *reward* di *Restaurant Toko Oen Semarang*, 8 dari 9 karyawan menyatakan bahwa ada masalah mengenai *reward* dengan alasan karena mereka tidak mendapatkan uang lembur pada saat hari raya seperti Lebaran, Natal dan Imlek dimana mereka menyatakan bahwa pekerjaan mereka tidak mencapai target yang diinginkan oleh *Restaurant Toko Oen Semarang* serta mereka merasa lelah dengan pekerjaan yang diberikan tanpa ada istirahat yang diberikan oleh *Restaurant Toko Oen Semarang*. Menurut hasil *in-dept interview*, karyawan untuk mencapai target supaya mendapatkan uang lembur dengan memberikan istirahat yang cukup supaya hasil yang diberikan dapat memenuhi target pencapaian yang ada di *Restaurant Toko Oen Semarang*. Berdasarkan hasil *in-dept interview* mengenai *employee engagement* di *Restaurant Toko Oen Semarang*, 7 dari 9 karyawan menyatakan bahwa ada masalah mengenai *employee engagement* dengan alasan karena tidak adanya fasilitas jatah makanan kepada para karyawan yang belum mendapatkan jatah makanan sehingga karyawan merasa tidak dapat kesempatan untuk mengambil jatah makanan yang diberikan oleh *Restaurant Toko Oen Semarang*.

2. Berdasarkan hasil hipotesis yang telah peneliti lakukan, terdapat sebagai berikut:

a. Menurut Wijayanti dan Aldila (2016) dalam Fajri dan Rohman (2019) *motivation* ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee performance*.

H₁: *Motivation* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

b. Menurut Wijayanti dan Aldila (2016) dalam Fajri dan Rohman (2019) *reward* ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

H₂: *Reward* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

c. Menurut Ramadhan dan Sembiring (2014) dalam Ardiansyah dan Budiono (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H₃: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

3. Peneliti menggunakan hasil penelitian uji *pre-test* dan *main-test* untuk mengisi kuesioner, yaitu:

a. *Motivation* (X₁)

Menurut Wijayanti dan Aldila (2016) dalam Fajri dan Rohman (2019) motivasi ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel dalam penelitian tersebut diukur menggunakan skala *likert* dari 1 “Sangat Tidak Setuju” hingga skala *likert* 5 “Sangat Setuju”.

b. *Reward* (X₂)

Menurut Wijayanti dan Aldila (2016) dalam Fajri dan Rohman (2019) *reward* ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*.

Variabel dalam penelitian tersebut diukur menggunakan skala *likert* dari 1 “Sangat Tidak Setuju” hingga skala *likert* 5 “Sangat Setuju”.

c. *Employee Engagement* (X₃)

Menurut Ramadhan dan Sembiring (2014) dalam Ardiansyah dan Budiono (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Variabel dalam penelitian tersebut diukur menggunakan skala *likert* dari 1 “Sangat Tidak Setuju” hingga skala *likert* 5 “Sangat Setuju”.

4. Hasil uji hipotesis yang dapat diambil:
 - a. H₁: Hasil dari t-hitung sebesar 4.016 dimana hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel (*two-tailed*) yaitu 1.6702. Terlihat dari hasil nilai signifikan H₁ sebanyak 0.000 bahwa hal ini menunjukkan adanya nilai signifikan kurang dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya variabel *motivation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*.
 - b. H₂: Hasil dari t-hitung sebesar 4.844 dimana hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel (*two-tailed*) yaitu 1.6702. Terlihat dari hasil nilai signifikan H₂ sebanyak 0.000 bahwa hal ini menunjukkan adanya nilai signifikan kurang dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya variabel *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*.
 - c. H₃: Hasil dari t-hitung sebesar 4.547 dimana hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel (*two-tailed*) yaitu 1.6702. Terlihat dari hasil nilai signifikan H₃ sebanyak 0.013 bahwa hal ini menunjukkan adanya nilai signifikan kurang dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima artinya variabel *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran yang diberikan untuk *restaurant*

Berdasarkan hasil yang telah peneliti lakukan, bahwa terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti kepada *restaurant*, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *motivation* terdapat jawaban responden yang dapat dilihat pada indikator yang memiliki nilai mean terendah yakni indikator MT1 dengan nilai mean 3.86 dimana karyawan memberi pertanyaan bahwasannya atasan mereka selalu membagi tugas secara adil. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut, maka peneliti menyarankan ke *restaurant* untuk menerapkan *motivation*. Berdasarkan hasil *in-dept interview* yang dilakukan oleh peneliti diawal tahap terhadap pada beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa *motivation* pada *restaurant* ini dapat didukung oleh rekan kerja karena *support* dari teman akan selalu saling memberikan dukungan untuk saling membantu mereka dengan pekerjaannya sehingga mereka merasa adanya saling *support* atau saling peduli dengan teman lainnya, dimana mereka juga memikirkan bahwa di *Restaurant Toko Oen Semarang* ini memiliki kekeluargaan dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memberikan saran menurut Norbaiti *et al.*, (2021) untuk meningkatkan *motivation* yang bisa dilakukan untuk *Restaurant Toko Oen Semarang* bahwa *motivation* salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan motivasi dapat bekerja secara efektif dan efisien dan dapat berkembang dengan baik serta mampu memenuhi tanggung jawab yang diberikan dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Motivasi yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang bukan hanya seperti gaji dan insentif tetapi juga perhatian atau *support* kepada karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dan motivasi yang dimilikinya. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas sepertinya *restaurant* harus memperbaiki kekurangan saat ini serta karyawan yang bekerja pun merasa nyaman dan merasa dihargai oleh atasan, cara ini dapat dilakukan sesuai dengan beban kerja, lalu perusahaan dapat memberikan penghargaan yang berupa insentif yang layak agar perusahaan bisa memberikan perhatian atau *support* yang layak agar karywan bisa termoviasi dalam meraih target yang ditentukan *restaurant* dan selalu termotivasi dan semangat dalam bekerja ataupun

restaurant yang bisa memberikan sekedar pujian kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali sebagai bentuk rasa perhatian *restaurant* terhadap karyawan, dan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan menjaminkan dalam komunikasi antar rekan kerja dapat berjalan dengan baik, cara ini bisa dilakukan dengan adanya pengontrolan agar karyawan satu dengan yang lain bisa merasa nyaman dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *reward* terdapat jawaban responden yang dapat dilihat pada indikator yang memiliki nilai mean terendah yakni indikator R1 dengan nilai mean 4.14 dimana karyawan mendapatkan bonus dan gaji yang mereka terima dapat sesuai dengan standar dan kualitas dalam bekerja. Berdasarkan hasil *in-dept interview* yang dilakukan oleh peneliti diawal tahap beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa *reward* yang diberikan oleh *restaurant* ini adalah uang lembur pada saat hari raya seperti Imlek, Lebaran dan Natal, karena pada hari raya tersebut mereka bekerja keras untuk melayani pelanggan dan pastinya mereka akan lelah dengan pekerjaan tersebut, juga jam kerja mereka akan ditambah dari *restaurant* supaya hasil yang dicapai oleh *Restaurant Toko Oen Semarang* dapat mencapai yang lebih dan hasil kinerja mereka dapat ditambahkan oleh *reward* yang lebih dengan hasil kerja lembur mereka.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memberikan saran menurut Downes dan Choi (2014) dalam Walters *et al.*, (2019) untuk meningkatkan *reward* yang bisa dilakukan untuk *Restaurant Toko Oen Semarang* bahwa *reward* merupakan bentuk strategi yang digunakan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya. *Reward* dapat berupa gaji, bonus ataupun promosi yang diberikan oleh perusahaan. Upaya yang harus dilakukan *restaurant* dalam menentukan *reward* untuk meningkatkan karyawan adalah dengan pekerjaan yang mereka lakukan, apabila *restaurant* yang memberikan lembur kerja maka diberikan upah lembur tersebut. Tidak hanya itu saja, adapula insentif seperti tunjangan-tunjangan kesehatan, pensiun perlu diberikan kepada setiap karyawan untuk

menunjang tingkat motivasi karyawan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas sepertinya *restaurant* harus memperbaiki kekurangan dalam memberikan penghargaan yang membuat karyawan merasa nyaman dengan beban yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dalam penghargaan tidak hanya memberikan gaji yang diterima oleh karyawan maupun bonus atau uang lembur yang didapatkan tetapi pencapaian target kerja pada karyawan terhadap *restaurant* juga mendapatkan *reward* yang bisa digunakan dalam liburan akhir tahun. Dimana karyawan dapat merasakan bagaimana cara karyawan mencapai suatu target yang harus diraihkan bisa dapat dengan baik dan mendapatkan kinerja yang semaksimal mungkin dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang bekerja di *Restaurant Toko Oen Semarang* juga mendapatkan uang lembur dalam hari raya seperti Lebaran, Imlek dan Natal. Dimana karyawan yang kerja lembur akan mendapatkan uang lembur, akan tetapi karyawan juga memerlukan waktu istirahat agar tidak merasa lelah saat bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel *employee engagement* terdapat jawaban responden yang dapat dilihat pada indikator yang memiliki nilai mean terendah yakni indikator EE1 dengan nilai mean 4.22 dimana karyawan memberikan keterikatan dalam suasana dan fasilitas kerja yang telah ditentukan oleh *restaurant*. Berdasarkan hasil *in-dept interview* yang dilakukan oleh peneliti diawal terhadap beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa *employee engagement* oleh *restaurant* ini adalah adanya jatah makan siang dan makan malam untuk karyawan karena *Restaurant Toko Oen Semarang* telah memberikan fasilitas jatah makan siang dan malam kepada mereka pada saat jam makan mereka supaya mereka tidak membawa bekal. Maka, mereka diberikan kesempatan jatah makanan. Dari *Restaurant Toko Oen Semarang* telah memberikan fasilitas yang cukup baik kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memberikan saran menurut Sukma Dewi (2021) beberapa langkah untuk meningkatkan *employee engagement* yang bisa dilakukan untuk *Restaurant* Toko Oen Semarang sebagai berikut:

1. Mendorong adanya *employee engagement* dengan pekerjaan.
2. Mengemukakan bahwa individu dapat menjadi secara pribadi yang terlibat dalam kinerja karyawan.
3. *Employee engagement* sebagai perilaku produktif yang meningkatkan sinergis dalam mencapai tujuan perusahaan dalam peningkatan *employee engagement*.

Memiliki keterlibatan yang tinggi dengan pekerjaan yang akan melakukan dengan semangat dan menunjukkan perbedaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan dan loyal kepada perusahaan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas sepertinya *restaurant* harus memperbaiki dalam memberikan *employee engagement* yang membuat karyawan merasa nyaman adalah dengan adanya suasana *restaurant*. Dengan suasana yang ada dalam *restaurant*, karyawan dapat terbawa suasana saat mereka bekerja di *restaurant*. Seperti suasana yang baik adalah suasana *restaurant* yang dibersihkan setiap hari. Tidak ada sampah, tidak ada debu, dan tidak ada serangga di sekitar *restaurant* tersebut. Bila suasana *restaurant* kumuh, kotor dan berantakan maka hal tersebut tidak baik untuk produktivitas dan kesehatan karena dapat memicu alergi maupun penyakit. Selain itu, dalam suasana *restaurant* kurang dalam pencahayaan lampu dimana bila dalam suasana *restaurant* ingin terlihat nyaman, maka dapat menggunakan pencahayaan alami dari matahari yang dapat meningkatkan *mood* karyawan supaya karyawan terlihat lebih produktif dan lebih focus dalam mengerjakan pekerjaannya. Bila tidak memungkinkan untuk mendapatkan cahaya melalui jendela, lebih baik menyalakan lampu yang cerah. Namun, lampu dengan pencahayaan seperti ini dapat dipercaya dengan meningkatkan rasa bahagia dan mengurangi adanya kurang nyaman dalam suasana *restaurant* tersebut. selain itu, dalam *employee engagement* bahwa setiap karyawan akan

mendapatkan jatah makan mereka, akan tetapi *Restaurant Toko Oen Semarang* memerlukan penambahan porsi kepada karyawan yang tidak dapat kesempatan untuk mendapatkan jatah makan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Mengacu dari hasil penelitian, ada saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini kepada peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan marital status dan pendidikan terakhir dalam profil responden, karena perbedaan marital status dan juga pendidikan terakhir responden dapat memunculkan sebuah persepsi yang berbeda terhadap suatu perusahaan.
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperluas objek dari penelitian, bukan hanya meneliti industri properti atau sejenisnya saja, tetapi bisa melakukan penelitian menggunakan objek perusahaan yang bergerak dalam industri lain, contohnya seperti perusahaan *e-commerce* yang saat ini sedang berkembang pesat, industri jasa, dan lainnya. Sehingga, dapat menghasilkan sebuah pemahaman yang menarik dan juga perspektif yang berbeda.
3. Menurut Parwirosumarto *et al.*, (2017) bahwa variabel yang belum diuji dalam penelitian seperti variabel disiplin kerja, variabel pelatihan dan lain-lain perlu dikembangkan. Disarankan dalam melakukan beberapa jenis penelitian di perusahaan lain dengan menggunakan variabel yang sama seperti dalam penelitian ini, yaitu perusahaan harus berada di industri yang berbeda.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A