



### **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 *Employee Loyalty*, *Affective Commitment*, dan *Continuous Commitment* terhadap *Employee Engagement* Telaah Pada Karyawan Hotel The Park Lane Jakarta” yang dilakukan menggunakan teknik Analisis Regresi Berganda, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner profil responden, maka mayoritas responden pada penelitian ini adalah :
  - a. Berjenis kelamin pria sebanyak 84 orang.
  - b. Berasal dari departemen *food and beverages service* dan *food and beverages product* masing-masing 30 orang.
  - c. Berusia 27-31 tahun sebanyak 60 orang.
  - d. Status karyawan kontrak 130 orang.
2. Terdapat pengaruh positif antara *employee loyalty* dan *employee engagement* pada karyawan Hotel The Park Lane Jakarta. Dengan tingkat signifikansi dari *employee loyalty* terhadap *employee engagement* adalah 0,02 yang berarti kurang dari 0,05. Yang artinya jika loyalitas karyawan semakin tinggi terhadap perusahaan, maka mereka akan semakin *engage* terhadap perusahaan.
3. Terdapat pengaruh positif antara *affective commitment* dan *employee engagement* pada karyawan Hotel The Park Lane Jakarta. Dengan tingkat signifikansi dari *affective commitment* terhadap *employee engagement* adalah

0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Yang artinya jika *affective commitment* karyawan semakin tinggi, maka mereka akan semakin *engage* terhadap perusahaan.

4. Terdapat pengaruh positif antara *continuous commitment* dan *employee engagement* pada karyawan Hotel The Park Lane Jakarta. Dengan tingkat signifikansi dari *continuous commitment* terhadap *employee engagement* adalah 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Yang artinya jika *continuous commitment* karyawan semakin tinggi, maka mereka akan semakin *engage* terhadap perusahaan.

## 5.2 **Saran**

### 5.2.1 **Saran untuk Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran dari peneliti untuk Hotel The Park Lane Jakarta :

1. Memberikan karyawan pelatihan yang berguna untuk mendorong kemampuan individu seperti seminar diluar ataupun pengembangan *skill*. Dengan adanya pelatihan *extra* yang diberikan perusahaan maka karyawan akan merasa sangat dihargai dan keberadaannya pun dibutuhkan, tentunya akan meningkatkan loyalitas dan karyawan terpacu untuk semakin aktif dalam aktifitas perusahaan. Serta mempertimbangkan kenaikan promosi kepada karyawan yang memiliki peforma yang bagus, sehingga karyawan tidak berpikir untuk bekerja diperusahaan lain yang memberikan posisi yang lebih baik.

2. Untuk bagian *Training Manager* agar memperhatikan hubungan antar *head department* dengan karyawannya, pelatihan yang diberikan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan, tetapi perlu juga memperhatikan hubungan antar atasan dan bawahan. Hubungan yang baik jelas akan memberi dampak yang baik kepada perusahaan, karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dan akan lebih mencintai apa yang dikerjakannya. Serta untuk *head department* setidaknya memiliki acara sendiri seperti pergi makan bersama atau melakukan aktifitas bersama-sama untuk mempererat rasa kekeluarganya dan tidak ada batasan yang menghalangi komunikasi antar karyawan. Agar nantinya jika ada hal-hal yang ingin disampaikan tidak dipendam sendiri, dapat didiskusikan bersama dan mencari jalan keluar bersama.
3. Agar karyawan tidak mencari pekerjaan lain saat bekerja, perlu dilakukan peningkatan diberbagai aspek. Perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawannya, tidak hanya tentang peforma mereka saat bekerja, tapi khusus bagian HRD akan lebih baik dapat mendengar permasalahan mereka ataupun keluhan saat bekerja. Fasilitas yang diberikan juga semakin ke depan harus semakin ditingkatkan sesuai dengan perkembangan jaman, contohnya pada departemen desain grafis yang selama ini mereka bekerja menggunakan laptop sendiri, harusnya perusahaan menyediakan komputer agar mereka tidak perlu menggunakan barang pribadi saat bekerja.
4. Benefit yang diberikan juga perlu ditingkatkan serta meningkatkan bonus kepada seluruh karyawan jika perusahaan mendapatkan *profit* yang melebihi jumlah yang ditargetkan.

### 5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka berikut saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya :

1. Menambahkan responden serta menambahkan jumlah kuesioer. Karena penelitian ini mengambil sampel 130 orang dari total karyawan 260 orang. Untuk hasil yang lebih baik maka peneliti menyarankan untuk menambahkan jumlah responden.
2. Penelitian selanjutnya akan lebih baik dengan menambahkan variabel *rewards* dan *job satisfaction* supaya aspek yang diukur lebih banyak.
3. Menggunakan metode *focus group discussion*, karena pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan *in depth interview* karena pada awalnya peneliti tidak mendapatkan hasil ketika melakukan *focus group discussion*.

UMMN