

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Analisis pengaruh *satisfaction with promotion* dan *satisfaction with co – workers* terhadap *work engagement* telaah pada karyawan di industri infrastruktur energi PT. XYZ” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modelling* (SEM), kesimpulan yang peneliti dapatkan antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah :
  - a) Berjenis kelamin laki – laki sebanyak 78 orang atau sebesar 52.7%.
  - b) Berusia 23 – 27 tahun, sebanyak 48 orang atau sebesar 32%.
  - c) Divisi pekerjaan operation (komersil & marketing) sebanyak 19 orang atau sebesar 12.84%.
  - d) Lama bekerja antara 1 – 5 tahun, sebanyak 70 orang atau sebesar 47.3%.
  - e) Status karyawan pernah mendapatkan promosi jabatan sebanyak 148 responden atau sebesar 100%.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terhadap karyawan PT. XYZ ditemukan adanya pengaruh positif dari *satisfaction with*

*promotion* terhadap *work engagement* dengan hasil *standard coefficient* 0.555 dan *P-Value* sebesar 0.000 (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terhadap karyawan PT. XYZ ditemukan adanya pengaruh positif dari *satisfaction with co – workers* terhadap *work engagement* dengan hasil *standard coefficient* 0.446 dan *P-Value* sebesar 0.000 (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran untuk Perusahaan**

1. Dalam hasil penelitian ini menjelaskan adanya hubungan positif dari *satisfaction with promotion* terhadap *work engagement*. Dari hasil yang ada, indikator SWP4 yaitu karyawan merasa puas dengan sistem promosi kerja di perusahaan memiliki *mean* terkecil dibandingkan indikator lainnya. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan jalannya kebijakan sistem promosi yang terjadi di perusahaan sehingga dapat membantu meningkatkan *work engagement* karyawan. Perusahaan bisa memperluas tingkatan jabatan dan mengkaji kembali posisi – posisi yang ada di perusahaan beserta kualifikasi dan tanggung jawab dari setiap posisi yang ada pada masing – masing divisi, sehingga tingkatan jabatan dari masing - masing divisi yang ada di perusahaan semakin beragam dan dapat membuka kesempatan yang lebih besar bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya, sehingga karyawan yang telah

memiliki kriteria yang sesuai dapat memiliki kesempatan untuk menduduki posisi jabatan tersebut dan dapat bertanggung jawab atas posisi baru tersebut serta dapat memicu karyawan lain yang masih kurang maksimal dalam bekerja agar bekerja lebih giat lagi untuk bisa memiliki kesempatan promosi jabatan di perusahaan.

2. Untuk sistem *career planning*, dalam memilih calon untuk menempati posisi yang baru, perusahaan tetap harus bersikap adil dengan melihat hasil *performance appraisal* karyawan, *history* dari performanya dari awal bekerja, hasil tes khusus seputar posisi yang baru bagi para kandidat yang ada. Sehingga karyawan dapat merasa bahwa sistem promosi di perusahaan berjalan dengan adil sesuai apa yang telah karyawan berikan selama ini untuk perusahaan.

3. Dalam hasil penelitian ini menjelaskan bahwa adanya hubungan positif antara *satisfaction with co – workers* terhadap *work engagement*. Dari hasil yang ada, indikator SWCW4 yaitu karyawan tidak merasa ada perselisihan seperti adu mulut atau cekcok diantara sesama rekan kerja di perusahaan memiliki *mean* terkecil dibandingkan indikator lainnya.

Perusahaan diharapkan dapat membantu menciptakan hubungan yang lebih baik lagi diantara para karyawan –karyawannya agar tidak mudah terjadi cekcok khususnya dalam kegiatan bekerja sehingga dapat membantu meningkatkan *work engagement* karyawan. Dalam hal ini, *leader* dari setiap divisi berkewajiban untuk secara terbuka menerima apabila karyawan dalam satu divisinya ingin melakukan konsultasi

mengenai masalah yang dirasakan selama bekerja, khususnya hubungan dengan sesama rekan kerja. Karena *leader* dalam satu divisi tersebut lebih mengetahui karakteristik dari para karyawannya di satu divisi. Sehingga saran yang *leader* berikan diharapkan dapat membantu meminimalkan perselisihan adu mulut yang dapat terjadi apabila tidak dicoba untuk diselesaikan.

4. Dalam masalah komunikasi, masih ditemukan diantara para karyawan kurang bisa menyampaikan pendapat atau argumen dengan baik ketika sedang berdiskusi. Karyawan cenderung mempertahankan argumen dengan egois dan tidak secara profesional sehingga tidak memperdulikan pendapat dari karyawan lain. Perusahaan dapat membantu melatih agar karyawan dapat lebih berkomunikasi dengan baik ketika sedang ada diskusi atau dengan sesama rekan kerja dengan mengikutsertakan karyawan dalam training *public speech* agar karyawan terlatih untuk berbicara dan menyampaikan pendapat dengan baik.
5. Perusahaan dapat memberi kebijakan dimana masing – masing divisi di perusahaan berkewajiban untuk melaksanakan kegiatan *gathering* dalam 1 divisi dengan tujuan mempererat hubungan dalam satu tim. Setelah *gathering* 1 divisi dilakukan, kedepannya bisa dilakukan *gathering* antar divisi misalnya divisi *marketing* dengan *finance*. Apabila keduanya telah dilakukan, perusahaan bisa mulai rutin mengadakan semacam acara *employee gathering* untuk keseluruhan karyawannya. Kegiatan ini di mulai dari lingkup kecil kemudian *gathering* dengan lingkup yang jauh

lebih besar ini diharapkan dapat membantu menciptakan *cohesiveness* (kekompakkan) di dalam perusahaan.

6. Untuk fenomena yang terjadi mengenai *work engagement (vigor)*, melihat dari hasil yang ada yaitu ketika bangun di pagi hari, karyawan merasa tidak bersemangat untuk bekerja. Untuk menanggapi hal ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih fun seperti yang banyak dilakukan perusahaan *start up* pada zaman sekarang.
7. Untuk fenomena yang terjadi mengenai *work engagement (dedication)*, melihat dari hasil yang ada yaitu karyawan merasa pekerjaannya kurang menginspirasinya selama ini. Hal yang dapat perusahaan coba mulai lakukan adalah salah satunya dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan tanggung jawab yang lebih besar dengan kebebasan dalam membuat keputusan sendiri ketika bekerja, walaupun tetap mendapatkan pengawasan dari leader di atasnya.
8. Untuk fenomena yang terjadi mengenai *work engagement (absorption)*, melihat dari hasil yang ada yaitu karyawan merasa mudah untuk terlepas dengan pekerjaannya. Hal yang dapat perusahaan coba lakukan adalah memberikan apresiasi sekecil apapun terhadap apa yang telah dilakukan oleh karyawan apabila positif. Sehingga karyawan merasa bahwa dirinya dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan.

### 5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu antara lain :

1. Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan, yaitu seperti *satisfaction with work*, *satisfaction with operating conditions*, *satisfaction with pay*, *satisfaction with benefits*, *satisfaction with rewards*, *satisfaction with line manager* dan *satisfaction with communication* yang terdapat dalam jurnal Yalabik, Rayton dan Rapti (2016).
2. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang jauh lebih banyak dengan menggunakan objek penelitian yang berasal dari industri – industri lainnya seperti industri perbankan, layanan atau jasa, dan lain sebagainya.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variasi dari objek penelitian lain dengan karakteristik sampel yang berbeda seperti kategori level jabatan, kategori generasi karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat tidak menggunakan dimensi bagi variabel yang ada, melainkan peneliti dapat mengambil indikator pernyataan yang ada dari masing – masing dimensi, yang kemudian dilihat nilai *factor loading* yang tertinggi untuk digunakan sebagai *measurement* bagi objek penelitian.

5. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan indikator tambahan ke dalam variabel *satisfaction with promotion* sehingga peneliti dapat mengukur objek penelitian lebih dalam lagi.
6. Peneliti selanjutnya dapat hanya menggunakan skala *likert scale* 1-7 yaitu dari sangat tidak setuju (1) - sangat setuju (7) tanpa harus menggunakan skala tidak pernah (1) - selalu (7) untuk melakukan penilaian terhadap masing - masing indikator dalam variabel penelitian.



UMN