

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan paparan hasil penelitian yang telah diungkapkan pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

Mayoritas karyawan sebanyak 26 orang (63.4%) tergolong dalam kategori *not engaged* dimana mereka hanya berfokus pada tugas yang diberikan dan tidak memikirkan secara menyeluruh mengenai kualitas dari pencapaian tujuan/target pekerjaannya. Karyawan lebih banyak menunggu perintah dari atasan (tidak menunjukkan inisiatif) dan cenderung kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya rasa antusiasme dari karyawan *quality assurance* timbul karena mereka berpresepsi pekerjaan yang mereka lakukan monoton, dan banyaknya pekerjaan yang menyebabkan kejenuhan. Selain itu, kurangnya rasa antusiasme sering ditunjukkan disaat berjalannya program *training*, dikarenakan penjadwalan waktu *training* yang dirasa belum tepat. Kemudian terdapat beberapa faktor yang perlu diprioritaskan untuk ditingkatkan seperti :

- Kesempatan untuk melakukan yang terbaik (*opportunity to do the best*)

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui, karyawan merasa kurang antusiasme terhadap pekrjaanya karena mereka memiliki presepsi bahwa pekerjaan yang dilakukannya terasa monoton (motivasi dalam mengerjakan pekerjaan ikut turun), sehingga potensi terbaik mereka belum tersalurkan dengan baik dan kehilangan kesempatan untuk melakukan yang terbaik di pekerjaannya.

- Pendapat diperhitungkan (*opinions count*)
Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui, tidak semua ide / pendapat yang diberikan karyawan dapat diterima untuk diterapkan dalam pekerjaan, perusahaan sendiri memiliki standar tertentu dalam menyeleksi pendapat karyawan. Tidak adanya *feedback* mengenai ide yang tidak bisa diterapkan (tidak adanya penjelasan lebih lanjut mengenai alasan ide tersebut ditolak). Sehingga hal ini terkadang menimbulkan perasaan karyawan yang merasa kontribusinya tidak berarti dalam pekerjaan.
- Rekan kerja melakukan hal yang terbaik dalam pekerjaannya (*associates committed to quality*)
Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui, terdapat provokator yang cenderung menunjukkan sikap negatif, seperti melimpahkan tanggungjawab pekerjaannya terhadap rekan lainnya, dan memprovokasi rekan lainnya. Hal ini menimbulkan persepsi rekan kerja belum bisa melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya serta kurangnya rasa kepercayaan antara rekan kerja.
- Bertumbuh dan berkembang (*learn & grow*)
Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui, perusahaan berusaha mendukung tumbuh kembang karyawan dengan menyediakan *training*, namun karyawan cenderung menganggap *training* bukan sebagai pendukung proses perkembangan mereka melainkan menganggapnya sebagai beban. Karyawan merasa penjadwalan waktu *training* belum tepat, disaat hari yang sama ada pekerjaan menumpuk dan membutuhkan lembur masih harus dilanjut dengan *training*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat bahwa perusahaan perlu meningkatkan beberapa faktor yang dipresepsi belum baik oleh karyawan guna memperbaiki tingkat *employee engagement* yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan adalah mempertahankan faktor yang telah direspon baik oleh karyawan. Selain itu, memperbaiki faktor yang belum direspon dengan baik oleh karyawan, melewati sejumlah upaya.

- Memberikan motivasi dengan memanfaatkan peran pimpinan untuk jalur komunikasi terhadap tiap-tiap karyawan sehingga pimpinan tidak hanya sekedar mengetahui *skills* yang telah dimiliki karyawan namun juga perlu memahami kelebihan dan area pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawannya dan pengadaan diskusi mengenai pertimbangan jenjang karier yang dapat dimiliki karyawan.
- Peninjauan kembali terhadap sistem penjadwalan *training*, perlunya pertimbangan mengenai banyaknya pekerjaan karyawan dalam menentukan waktu yang tepat untuk penyelenggaraan *training*, tanpa pemilihan waktu yang tepat kegiatan *training* tidak dapat memberikan hasil yang efektif.
- Tidak hanya memberi dukungan pada ide/pendapat karyawan yang bisa diterapkan di perusahaan, namun berikan tanggapan yang jelas juga terhadap ide/pendapat yang tidak bisa diterapkan di perusahaan.
- Mendukung penciptaan *work life balance*, misalnya dimulai dengan peninjauan terhadap banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, pemberian motivasi, pemanfaatan fasilitas olahraga untuk kebugaran jasmani (kebugaran jasmani dapat memberikan *positive vibes* di dalam diri yang dapat mendukung kinerja).

- Pengadaan *gathering / outbond*, program ini biasanya dilakukan untuk meningkatkan performa organisasi dalam suatu perusahaan melalui kegiatan di luar ruang. Performa organisasi yang mencakup kepemimpinan individu dalam kelompok (*leadership*), kemampuan untuk berkomunikasi (*communication skills*), kemampuan untuk membuat dan mengeksekusi suatu rencana (*planning*), keterikatan karyawan (*employee engagement*, teamwork, dan peningkatan motivasi (*motivation*)).

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Muhamad R.(2013). “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (PT Primatexco)”. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11-18.

Azizah, Asmi & Gustomo, Aurik.(2015). “The Influence of Employee Engagement to Employee Performance at PT Telkom Bandung”. Vol.04 (07), 817-829

Bhatnagar, Samidha.(2011).*Employee Engagement*, 22-25.

Blessing White. (2006). “Employee Engagement Report 2006 BlessingWhite, Inc”. Princeton, New Jersey. Retrieved from <http://www.blessingwhite.com>

Blessing White. (2011). “Employee engagement report 2011”. New Jersey:Author. Retrieved from http://www.blessingwhite.com/content/reports/_2011_ee_report.pdf.

Coffman C. (2002). “Is Your Company Bleeding Talent? How To Become A True “Employer Of Choice”. *The Gallup Management Journal*. The Gallup Organization, Princeton, NJ Coffman, C., and Gonzalez-Molina, G.*Follow this Path: How the world’s greatest organizations drive growth by unleashing human potential*. New York Warner Books, Inc.

Endres, G.M. & Mancheno-Smoak, L. (2008). “The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement”. *Organizational Development Journal*; Spring 26 (1).p.69-78.

Fleming,John H. & Asplund,Jim.(2007). *Human Sigma*. New York – New York :Gallup Press.

Fleming, John H. & Asplund, Jim. (2007). "Where Employee Engagement Happens". *Gallup Management Journal*. Gallup Press.

Gallup. (2006). "Gallup study: engaged employees inspire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward". *The Gallup Management Journal*. Retrieved from <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-Employees-Inspire-Company.aspx>.

Gallup Consulting. (2017). *U.S. Employee Engagement*. Washington D.C.

Gallup. (2013). *State of the global workplace: employee engagement insight for business leaders worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.

Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2007). *Statistics for the behavioral sciences* (7th ed.). Thomson Wadsworth

Handoyo, Wahyu A. & Setiawan, Roy. (2017). "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata". *Journal of Social and Industrial Psychology*, P.44-45.

Kalangi, Roosje. (2015). "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Volume 2(1).

Macey, William H., Schneider, Benjamin, Barbera, Karen M., Young, Scott A. (2009). *Employee Engagement, Tools for Analysis, Practice, Competitive Advantage*. United Kingdom : Willey-Blackwell.

Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. USA: McGraw Hill

Nurofia, Fifi. (2009). "Mengenal Employee Engagement". *Psikomedia – Jurnal Psikologi Maranatha*, Vol 6 (1),1-16

Prihantoro, Agung. (2012). "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen". *Value Added*, Vol.8, no.2. PT Alfabet.

Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar., (2014), "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia", *tbk, Jurnal manajemen Indonesia, vol. 14 - No. 1*

Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi 1 and 2*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*

Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Graha Aksara

Turner, Paul.(2020). *Employee Engagement in Contemporary Organizations Maintaining High Productivity and Sustained Competitiveness*.Switzerland : Palgrave Macmillan