

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pengumpulan dan perhitungan terhadap penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Tingkat *Employee Engagement* pada PT “XY” Bandung

Berdasarkan hasil analisis secara deskriptif didapatkan bahwa berdasarkan keseluruhan memiliki modus skala “Tidak Setuju” dengan hasil grand mean score sebesar 3,20 di mana berdasarkan tabel acuan sebagai batas penilaian didapatkan bahwa angka tersebut termasuk kedalam kategori “Ragu-ragu”, Di mana bila dijelaskan lebih terperinci didapatkan bahwa:

- Dimensi *vigor* memiliki *grand mean score* 3,26.
- Dimensi *dedication* memiliki *grand mean score* 3,40 .
- Dimensi *absorption* memiliki *grand mean score* 3,10.

Di mana setiap dimensi masuk kedalam kategori “Ragu-ragu”. Lebih lanjutnya berdasarkan hasil wawancara di mana peneliti menemukan bahwa karyawan merasakan bahwa pembagian tugas yang mereka rasa tidak merata dan kerap kali tidak sesuai dengan *passion* mereka, di lain sisi juga karyawan merasa pekerjaan mereka kurang bervariasi sehingga terkesan monoton di mana hal ini mempengaruhi rasa semangat kerja dari para karyawan, dengan adanya hal tersebut juga telah mengurangi rasa asyik ketika bekerja dari karyawan dan kefokusannya ketika melakukan pekerjaan mereka.

2. Kinerja Karyawan pada PT “XY” Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data yang digunakan pada telah dilakukan pada penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil analisis deskriptif di angka 3,25. Di mana lebih rincinya adalah, sebagai berikut:

- Dimensi *task performance* memiliki *grand mean score* 3,5 .
- Dimensi *contextual performance* dengan *grand mean score* sebesar 3,2.
- Dimensi *counterproductive work behavior* memiliki *grand mean score* 3,00.

Berdasarkan hasil dari *grand mean score* yang didapat dari setiap dimensi dapat ditemukan bahwa hanya dimensi task performance yang berada pada kategori “Setuju” sedangkan untuk kedua lainnya berada di kategori “Ragu-ragu”. Lebih jauh lagi, peneliti mendapati adanya karyawan yang seringkali tidak menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, adanya kondisi dimana ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya mereka kerap kali lebih memilih menonton youtube atau bermain *games* dibandingkan melanjutkan ke tugas baru, bahkan tidak jarang kegiatan tersebut dilakukan karyawan meskipun pekerjaannya belum selesai, serta adanya karyawan yang tidak mepedulikan absensi ataupun kehadiran mereka, hal ini dapat dilihat dari 75% responden mengakui pernah melakukan keterlambatan absensi. Lebih lanjutnya, karyawan juga mengakui bahwa mereka seringkali pulang lebih dulu meski masih di jam kerja.

3. Pengaruh *Employee Engagement* PT “XY” Bandung

Setelah dilakukan perhitungan dan uji data didapatkan bahwa independent variable yakni *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap variabel dependent yakni kinerja karyawan pada PT “XY” Bandung. Melihat hal tersebut maka dengan peningkatan tingkat *employee engagement* maka akan memberikan peningkatan kepada kinerja karyawan PT “XY” Bandung , selanjutnya berdasarkan terdapat pengaruh sebesar 12,31 pada kinerja karyawan oleh *employee engagement*.

4. Kelemahan Penelitian

Mengingat pengukuran variabel yang dilakukan hanya kepada karyawan hal ini dikarenakan adanya keterbatasan data karena beberapa data yang sifatnya *confidential* dari pihak perusahaan, hal ini menyebabkan pengukuran penelitian ini hanya melihat melalui persepsi karyawan, dengan hal tersebut maka terdapat beberapa kelemahan salah satunya terdapat kemungkinan terjadinya bias yakni adanya perbedaan cara pandang antara atasan dan karyawan sehingga dapat mempengaruhi hasil penilaian.

Maka dari itulah, pada penelitian selanjutnya perlu lebih diperhatikan dalam pengukuran variabelnya dapat dilakukan lebih objektif untuk bisa memberikan hasil yang lebih akurat pada penelitian

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti terkait pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perusahaan PT “XY” Bandung, peneliti hendak memberikan saran kepada perusahaan seperti berikut:

- Perusahaan dapat lebih meningkatkan *employee engagement*, hal tersebut dapat dicapai perusahaan dengan lebih memperhatikan *work condition* karyawan. Perbaikan *work condition* ini dilakukan sehingga lingkungan kerja dan karyawan memiliki kesesuaian dengan lingkungan kerjanya dengan hal tersebut karyawan dapat meningkatkan rasa puas dan senang pada karyawan, sehingga karyawan dapat memandang pekerjaan mereka lebih berarti.
- Perusahaan dapat melakukan *job analysis* kepada sebuah jabatan atau pekerjaan itu sendiri, sehingga perusahaan dapat memastikan bahwa jabatan atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan karakteristik individu. Melalui hal ini akan meminimalisir anggapan pekerjaan yang monoton dari karyawan perusahaan, sehingga dengan adanya *job analysis* akan memberikan *job fit*, sehingga karakteristik karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang ia lakukan, hal ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan pada pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resources Management. (7th edition)*. Inggris dan Amerika Serikat. Kogan Page Limited.
- Armstrong, M. (1994). *Armstrong's Handbook of Performance Management. (4th edition)*. Inggris dan Amerika Serikat. Kogan Page Limited
- Hanum, FS, A. Laili, A. Nur. (2018). “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan PT Pertamina TBBM Medan Group Labuhan*”.
- Ardiansyah, T. (2020). “*Employee Engagement terhadap Employee Performance*”. Vol.12 (2): pp 156-171. Jurnal Universitas Indraprasta PGRI.
- Anderson V. (2015). “*Research Methods in Human Resources Management Investigating a Business Issue*”. (4th edition), Vol. 8 (2): pp 135-137.
- Annur, M.C. (2022). “*Ada 204,7 Juta Pengguna Internet di Indonesia Awal 2022*”. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/03/23/ada-2047-juta-pengguna-internet-di-indonesia-awal-2022>
- Barney, J. B. (1991). “*Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*”, Vol. 17 (1): pp 99-120.
- Bakker, A.B., E. Demerouti, E. De Boer, W. B. Schaufeli. (2003). “*Job demands and Job Resources As Predictors of Absence Duration and Frequency*”, Vol 62 (2): pp 341–356. *Journal Of Vocational Behavior*.
- [BKN] Badan Kepegawaian Nasional. (2011). *Pedoman Penyusunan dan Penilaian Sasaran*
- Buchory H, Achmad, Saladin, Djaslim. (2010). *Manajemen Strategik.. Bandung: Linda Karya*
- Chung, N.G., T. Angeline. (2010). “*Does Work Engagement Mediate the Relationship Between Job Resources and Job Performance of Employees?*”, Vol.4 (9): pp 1837-1843.
- Erwin, S. (2020). “*Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation And Training Toward PT. Wonder Trend Indonesia*”, Vol.8 (3): pp 144-153.
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Evendy, R.F. Ifa. (2017). “*Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Generasi Y di Padma Hotel Bandung*”. Bandung: Universitas Telkom
- Black, J.F.H. Jr. William, B. J.B. R.E.A. (2014). *Multivariate Data Analysis. (7th edition)*. Amerika Serikat: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoyo W.A, S. Roy. (2017). “*Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Rejeki Dewata*”, Vol 5 (1). pp 135-148
- Ahmad, I., S. R. Manzoor. (2017). “*Effect of teamwork, employee empowerment and training on employee performance*”, Vol. 7 (11): pp. 380–394
- (2022). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Tata Cara Pemberian Dan*

- Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara*. Jakarta: Badan Kepegawaian Nasional
- Kreitner R., A. Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi Buku 1*. (Edisi ke-9). Jakarta: Salemba Empat
- Lewiuci, P.G., R.H. Mustamu. (2016). “*Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin*”, Vol. 4 (2): pp 101-107
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muliawan, Y., B. Perizade, A. Cahyadi. (2017). “*Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Badja Baru Palembang*”, Vol.14 (2): pp 69-78
- Muhidin, S. A., A. Maman. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mathis, R. L., J.H. John. (2010). *Human Resource Management*. (13th edition). Amerika Serikat: South-Western Cengage Learning
- Noviardy, A., A. Sabeli. (2020). “*Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)*”, Vol 19 (3) : pp 258-272.
- Putu, A. I, dkk.(2019). “*Keterlibatan karyawan dan OCB Sebagai Penengah pada Kinerja Karyawan*”, Vol 68 (2): pp 319-339
- Paramitadewi K. F. (2017). “*Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*”, Vol 6 (6): pp 3370-3397.
- Rahmawati, A. H. 2019. “*Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan*”, Vol 7 (2): 419-429.
- Robbins S. P., M. K. Coulter. (2012). *Management*. (13th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Shidiq M. D., M. M. N. I. DR. (2020). “*Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Axiata (Persero) Tbk Cabang Bandung*”, Vol.7 (2): pp 3238-3744.
- Swender, E., D.J. Conrad, R. Vicars. (2012). *ACTFL Pendoman Kemahiran 2012*.
- Robijn, W., M. C. Euwema, W. B. Schaufeli, J. Deprez. (2020). “*Leaders, Teams And Work Engagement: A Basic Needs Perspective. Career Development International*”, Vol.25 (4): pp 373-388.
- Sun, L. (2019) . “*Employee Engagement: A Literature Review. International Journal of Human Resource Studies*”, Vol.9 (1): pp 63-80.
- Bakker, A. B., D. Xanthopoulou. (2020). “*Creativity And Charisma Among Female Leaders: The Role of Resources and Work Engagement*”, Vol 24 (14): pp 2760-2779.

- Sekaran U., R. Bougie. 2016. *Research Methods for Business A Skill Building Approach. (7th edition)*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawan, D. S., L. C. Nawangsari,. (2019). “*The Effect of Transformational Leadership and Training to Employee Performance Mediated through the Development of a Career (Case Studies: Pusdiklat Bssn)*”, Vol 4 (5): pp 1017–1025
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sucahyowati, H., A. Hendrawan. (2020). “*Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang*”, Vol 2 (2): pp 9-15.
- Walpole R. E., R. H. Myers, S.L. Myers, K. Ye. (2011). *Probability & Statistics for Engineers and Scientists. (9th Edition)*. Boston: Pearson.
- We Are Social*. (2022). *Digital 2022: Another Year of Bumper Growth*.
- Yulianto, N. A. B., M. Maskan, A. Utaminingsih. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press.