

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian dan pembahasan tentang “Analisis *employee engagement* pada divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi PT Bio Farma (Persero)”, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *employee engagement*

Berdasarkan hasil analisis, dari total keseluruhan responden mayoritas karyawan sebanyak 30 orang tergolong dalam kategori *not engaged* dan hanya 2 orang yang tergolong dalam kategori *engaged*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* pada divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi PT Bio Farma (Persero) tergolong rendah.

2. Faktor yang perlu diprioritaskan

a. Ekspektasi (*expectations*)

Berdasarkan hasil wawancara, ekspektasi karyawan terhadap atasannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena atasan dirasa belum memberi sikap *role model* yang baik.

b. Bahan dan peralatan (*materials and equipment*)

Berdasarkan analisis dari hasil kuesioner dan wawancara, kebutuhan bahan dan peralatan karyawan untuk bekerja sudah cukup dipenuhi oleh perusahaan. Namun, karyawan juga membutuhkan fasilitas yang memberikan kenyamanan bagi karyawan ditempat kerja selain untuk menunjang pekerjaan mereka.

c. Misi/tujuan (*mission/purpose*)

Dari hasil wawancara terdapat beberapa karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang maksimal dengan misi dan tujuan perusahaan karena karyawan tersebut berpikir bahwa mereka sudah seharusnya bekerja mencapai target perusahaan. Namun tidak sedikit juga karyawan yang merasa bahwa dengan adanya misi dan tujuan perusahaan karyawan dapat menyelaraskan tujuannya sehingga karyawan memiliki inisiatif yang saling mendukung satu sama lain.

- d. Karyawan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas (*associates committed to quality*)

Dari hasil wawancara, beberapa karyawan melakukan pekerjaannya sebatas hanya mencapai target dan hasil yang layak untuk perusahaan, karyawan juga tidak memiliki komitmen dan berjanji untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik.

- e. Sahabat (*best friend*)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa atasan dan para karyawan setuju bahwa mereka harus membina hubungan yang baik dan membangun lingkungan yang positif, namun dari beberapa karyawan merasa bahwa mereka harus bersikap profesional tapi juga tetap menjaga hubungan baik antar rekan kerja.

- f. Belajar dan bertumbuh (*learn and grow*)

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan mengadakan program *training*, *coaching* dari atasan, *benchmark* dan *workshop* untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Karyawan juga merasa bahwa *training* dan *workshop* ini sangat membantu, namun dibutuhkan juga program lain untuk mengembangkan *skill* agar bisa berkembang lebih optimal. Realitanya pembagian *training* dan *workshop* ini tidak merata kepada setiap karyawan dikarenakan perusahaan hanya melihat kebutuhan karyawan untuk tugas dan pekerjaannya saja, namun seluruh karyawan sama-sama mendapatkan program pelatihan untuk analisa laporan keuangan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait “Analisis *Employee Engagement* Pada Divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi di PT Bio Farma (Persero)” dan dari kesimpulan yang sudah dikemukakan diatas, penulis melihat bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *employee engagement* terutama faktor yang perlu diprioritaskan yang telah dipaparkan pada bagian kesimpulan. Maka dari itu, penulis menyampaikan saran yang tertuang dalam poin-poin berikut:

1. Memberikan pengertian kepada karyawan terhadap visi dan tujuan perusahaan dan betapa pentingnya menyelaraskan tujuan dengan visi dan tujuan perusahaan sehingga karyawan memiliki inisiatif yang saling mendukung satu sama lain.
2. Memberikan fasilitas yang memberikan kenyamanan kepada karyawan di tempat kerja seperti fasilitas pantry, ruang santai, dan tempat gym.
3. Mendukung karyawan untuk memperhatikan kualitas dari pekerjaannya agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu juga berkomitmen pada kualitas saat mengerjakan pekerjaan bermanfaat bagi karyawan karena jika hasil pekerjaan yang sangat baik, karyawan memiliki peluang untuk mendapat bonus hingga peluang karir seperti mendapat promosi jabatan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung. Meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan. Dengan lingkungan kerja yang positif dan hubungan antar karyawan yang baik dapat membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan dan meningkatkan motivasi karyawan sehingga produktivitas juga meningkat.
5. Memberikan program pelatihan yang merata kepada karyawan dan menyesuaikan jadwal program pelatihan agar setiap karyawan dapat mengikuti program pelatihan. Selain itu juga perusahaan perlu melihat kebutuhan diri karyawan bukan hanya kebutuhan untuk melakukan pekerjaannya, dan memberikan program lain untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan lebih jauh lagi untuk meningkatkan potensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report*. (2023, Juni 26). Biofarma. Retrieved Juli 11, 2023, from <https://www.biofarma.co.id/id/annual-report>
- Coffman, C., & The Gallup Organization. (2002). Follow this Path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential. "*Is Your Company Bleeding Talent? How To Become A True Employer Of Choice*". New York Warner Books, Inc.
- Fadhallah, R. A. (2021). WAWANCARA. UNJ PRESS.
- Gallup (2016). Employee Engagement Hierarchy. Gallup Organization
- Gallup. (2023). State of the Global Workplace 2023 Report: THE VOICE OF THE WORLD'S EMPLOYEES. In *Global Indicator: Employee Engagement*. Gallup News. Retrieved Juli 10, 2023, from <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Blue, A., Plowman, S. K., Josh, P., & Asplund, J. (2020, Oktober). 2020 Q12® Meta-Analysis: 10th Edition. The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes. <https://www.gallup.com/workplace/321725/gallup-q12-meta-analysis-report.aspx>
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Juliani, W. (2020). *Skripsi: ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DEPARTEMEN QUALITY ASSURANCE DI PT GRAND TEXTILE INDUSTRY*. Universitas Katolik Parahyangan.
- Kahn, W. A. (1990). Academy of Management Journal. *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement at Work*, Vol 33, pp 692-724.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). AGORA. *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA*

PERUSAHAAN KELUARGA PRODUSEN SENAPAN ANGIN, 4(2),
101 - 107.

- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage* (W. H. Macey, Ed.). Wiley.
- Narissa, A. (2018). *Skripsi: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Hotel Syariah Lembar Sarimas*. STIE Indonesia Banking School.
- Schaufeli, W. B. (2013). *The measurement of work engagement*. In R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick (Eds.), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (pp. 138–153). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley.
- Sihombing, R. (2018). *Skripsi: Analisa Pengaruh Work Values dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Generasi Milenial (Studi pada Karyawan di Cikarang dan Sekitarnya)*. President University.
- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*. Retrieved June 10, 2023, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319304564?via%3Dihub>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumargo, B. (2020). *TEKNIK SAMPLING*. UNJ PRESS.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Jurnal Diakom. *TIPE PENELITIAN DESKRIPSI DALAM ILMU KOMUNIKAS*, 1(2), 83 - 90.