

## **BAB 4**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Toko Plastik dan Bahan Kue NRV tentang hubungan Employee Engagement dengan Employee Performance maka peneliti dapat menyimpulkan yaitu :

1. **Tingkat Employee Engagement pada Toko Plastik dan Bahan Kue NRV.**

Berdasarkan hasil uji dan pengkategorian tingkat Employee Engagement Toko NRV, peneliti menemukan bahwa tiga dari sepuluh karyawan atau 30 persen, berada pada tingkat employee engagement yang tinggi, lima dari sepuluh atau 50 persen, berada pada tingkat employee engagement yang sedang, dan dua dari sepuluh atau 20 persen berada pada tingkat employee engagement yang rendah. Dengan kata lain, secara keseluruhan tingkat employee engagement pada Toko NRV berada pada tingkat sedang yang didukung juga oleh rata-rata skor dari employee engagement senilai 96.3. Hal ini dapat diartikan faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement pada Toko NRV cukup baik sehingga menghasilkan tingkat employee engagement yang sedang.

2. **Tingkat Employee Performance pada Toko Plastik dan Bahan Kue NRV.**

Berdasarkan hasil uji dan pengkategorian tingkat Employee Performance Toko NRV, peneliti menemukan bahwa satu dari sepuluh karyawan atau 10 persen, berada pada tingkat performance yang tinggi, dan

sembilan dari sepuluh atau 90 persen, berada pada tingkat performance yang sedang. Dengan kata lain, secara keseluruhan tingkat performance pada Toko NRV berada pada tingkat sedang yang didukung juga oleh rata-rata skor dari employee performance senilai 42.1. Hal ini dapat diartikan faktor-faktor yang mempengaruhi performance pada Toko NRV cukup baik sehingga menghasilkan tingkat performance yang sedang.

### 3. Hubungan antara Employee Engagement dan Employee Performance.

Hasil uji korelasi Kendall peneliti menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara employee engagement dan employee performance. Hasil uji menunjukkan nilai Sig. 0.019 kurang dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan dengan nilai koefisien korelasi senilai 0.625 dan nilai koefisien determinasi sebesar 39.0625%. Temuan ini didukung oleh fakta bahwa employee engagement yang berbanding lurus dengan employee performance pada tingkat sedang.

## 4.2 Saran

### 1. Bagi Toko Plastik dan Bahan Kue NRV

Penelitian ini menemukan kondisi hubungan antara employee engagement dan employee performance dalam tingkat sedang, peneliti menyarankan kepada Toko Plastik dan Bahan Kue NRV agar terdapat peningkatan pada employee engagement yang akan berdampak pada kemajuan dan kemakmuran Toko Plastik dan Bahan Kue NRV maka employee engagement perlu ditingkatkan setidaknya hingga mayoritas

karyawan dalam tingkat employee engagement tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan lingkungan pekerjaan, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, pemberian kompensasi atau remunerasi, dan kesejahteraan karyawan. Dengan meningkatkan employee engagement maka employee performance juga akan meningkat karena kedua variabel tersebut berbanding lurus sesuai dengan hasil penelitian ini.

2. Bagi pihak berkepentingan

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi tambahan tentang UMKM Toko Plastik dan Bahan Kue NRV pada bidang sumber daya manusia khususnya dalam hal employee engagement dan employee performance, peneliti berharap hasil penelitian dapat digunakan untuk menjadi sumber pertimbangan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan employee engagement dan employee performance.

3. Bagi peneliti dan penelitian yang akan datang

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian sejenis, dijadikan pembandingan dalam penelitian sejenis, peneliti juga berharap hasil penelitian ini kembali diuji pada penelitian sejenis dan disempurnakan pada penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad et al., (2015). Evaluation of reliability and validity of the general practice physical activity questionnaire (GPPAQ) in 60–74 year old primary care patients. *BMC Family Practice*, 16(113).
- Al mutahar, F. f., Wardhani, N., & Rafie. (2014). PENGARUH USIA, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA PADA PEKERJAAN PEMASANGAN DINDING BATAKO.
- Anjani, P. W., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22.
- Aprilianti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68-72.
- Baumruk R., and Gorman B. (2006). *Why managers are crucial to increasing engagement*. Melcrum Publishing.
- Baumruk, R. (2004). *The Missing Link: The Role of Employee Engagement in Business Success*.
- Blessing White (2006). *Employee engagement report*.
- Blessing-White. (2008). *Employee Engagement Report*. NJ: Printceton.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Coffman C. (2000). Is Your Company Bleeding Talent? How to become a true “employer of choice”. The Gallup Management Journal, 2000.
- Coffman dan Buckingham. 2005. First, Break All The Rules. Great Britain by Pocket Books. Sydney
- Deci, E.L & Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and the control behavior. The Journal of Marketing, 56.
- Dernovsek D. (2008). Creating Highly Engagement And Committed Employees Starts At The Top And Ends At The Bottom Line Credit Union Magazine. Credit Union National Association, Inc.
- Development Dimensions International (DDI). (2005), Whitepaper-Driving employee engagement.
- Ellis C. M., and Sorensen A. (2007). Assessing Employee Engagement: The Key to Improving Productivity.Perspectives, vol .15, Issue 1 The Segal Group, Inc.
- Erickson, T.J. (2005). Testimony submitted before the US Senate Committee on Health, Education, Labour and Pensions.
- Ferguson, A. (2007) „Employee engagement: Does it exist, and if so, how does it relate to performance, other constructs and individual differences?“
- Fernandez. C.P. (2007). Employee engagement. Journal of Public Health Management and Practice.
- Flippo, E. (1987). Manajemen Personalia (6th ed.). Erlangga.
- Gallup. (2004). Study Engaged Employees Inspire Company Innovation. Gallup Management Journal

- George, J. M. Dsn Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23*. Semarang.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Keyes, C.L. (2002), “Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies”, in Keyes, C.L. and Haidt, J. (Eds), *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*, American Psychological Association, Washington, DC.
- Heintzman R., and Marson B. (2005). People, service and trust: Links in a public sector service value chain. *International Review of Administrative Studies*, Vol 7 (4) December 2005, pp 549-575.
- Hewitt, A. (2004). Hewitt Associates study shows more engaged employees drive improve business performance and return. Press Release. Lincolnshire: Business Wire.
- Holbeche, L. and Springett, N. (2003), *In Search of Meaning in the Workplace*, Horsham, Roffey Park Institute.
- Human Resources. (2007). *Research: Employee engagement ROI-rules of engagement*.
- Jena, L. K. (2021). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Manage*.

- Kountur, R. (2003). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta : PPM.
- Krejcie and Morgan. 1970, "Determining Sample Size for Research Activities," *The NEA Research Bulletin*, Vol. 38.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitaif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kusumastuti, Prasetio, p., & Lubis, T. (2017). *PENGARUH USIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. FEB Universitas Jambi.
- Locke, E.A. and Taylor, M.S. (1990), "Stress, coping, and the meaning of work", in Brief, A. and Nord, W.R. (Eds), *Meanings of Occupational Work*, Lexington Books, Lexington.
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008). *The Meaning Of Employee Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*.
- Mandang, F., Lumanauw, B., & Walangita, M. (2017). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO*. *Jurnal EMBA*, 6(3).
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). *Employee Engagement: The Key To Improving Performances*. *International Journal of Business and Management*, 5 No. 12.
- May, D.R., Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004), "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human

- spirit at work”, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 77 No. 1.
- Miles, R.H. (2001), “Beyond the age of Dilbert: accelerating corporate transformations by rapidly engaging all employees”, *Organisational Dynamics*, Vol. 29 No. 4.
- Penna. 2007. *Meaning at Work Research Report*.
- Perrin, T. (2003). *Working today: understanding what drives employee engagement* [the 2003 towers perrin talent report]. Retrieved from towers perrin <http://www.towersperrin.com>.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profit by Putting people First*. Harvard Business School Press.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rath, T. and Harter, J.K. (2010), *Wellbeing: The Five Essential Elements*, Gallup Press, New York, NY.
- Riadi, E. (2015). *Statistik Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Rich, B.L., Lepine, J.A. and Crawford, E.R. (2010), “Job engagement: antecedents and effects on job performance”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No. 3.
- Richman, A. (2006). . *Everyone Wants An Engaged Workforce How Can You Create It?*



- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Robinson et. al, (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies.
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. (2006), “Antecedents and consequences of employee engagement”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: ANDI.
- Schneider, B., Macey, W.H. and Barbera, K.M. (2009), “Driving customer satisfaction and financial success through employee engagement”, *People and Strategy*, Vol. 32 No. 2.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Shaw, K. (2005). *An engagement strategy process for communicators*. Strategic Communication Management
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Tanto, D., Dewi, & Budio, S. P. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. *Rekayasa Sipil*. 6(1), 69–82.
- The Gallup Organization, Princeton, NJ Coffman, C., and Gonzalez-Molina, G. (2002). *Follow this Path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential*. New York Warner Books, Inc.
- Towers Perrin Talent Report (2003), "Working today: understanding what drives employee engagement"
- Truss, C., Soane, E., Edwards, C., Wisdom, K., Croll, A., dan Burnett, J. (2006). *Working Life: Employee Attitudes and Engagement 2006*. London: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the company's growth - a managerial perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660-665.
- Wallace, L. and Trinkka, J. (2009). Leadership and employee engagement. *Public Management Journal*, 91 (5).
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardener, W., Werbsung, T., & Peterson, S. (2008). Kepemimpinan Otentik: Development and Validation of a Theory Based Measure. Vol. 34. No 1.