

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Employee Engagement* Karyawan *Outsource* PT. CMM Bandung” yang sudah dilakukan penulis maka di dapat kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Pimpinan PT. CMM Bandung memiliki gaya kepemimpinan *servant leadership* dengan cukup efektif dan efisien walaupun belum dilakukan dengan maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil responden yang mayoritas menjawab netral dan setuju dalam variabel *servant leadership*. Jawaban netral menunjukkan masih ada karyawan yang masih kurang peduli dan mengerti akan perilaku pimpinannya sedangkan responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa indikator-indikator yang terdapat dalam *servant leadership* sudah dilaksanakan dengan cukup baik oleh pimpinan PT. CMM Bandung.
2. *Employee engagement* yang sudah dimiliki oleh karyawan PT. CMM Bandung dapat dikatakan sudah cukup besar. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh jawaban responden terhadap variabel *employee engagement* yang rata-rata menjawab setuju. Maka dilihat dari hasil kuesioner, penulis dapat menyimpulkan bahwa *employee engagement* karyawan PT. CMM Bandung sudah cukup besar dan dapat diimplikasikan bahwa pegawai memiliki semangat dan energi dalam bekerja (*vigor*), mempunyai rasa berdedikasi yang tinggi terhadap perusahaan (*dedication*), dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya (*absorption*).
3. Hasil analisis dan pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel *servant leadership* (X) terhadap *employee engagement* (Y) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,00. Selain itu, setelah dihitung lebih lanjut diketahui bahwa apabila ada satu unit kenaikan *servant leadership* maka *employee engagement* akan ikut naik sebesar 0,703.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, didapatkan nilai yang menunjukkan besarnya nilai yang dapat dijelaskan variabel *servant leadership*

terhadap *employee engagement* adalah 42,9%. Artinya ada 42,9% kontribusi variabel *servant leadership* yang dapat menjelaskan *employee engagement* dan sisanya berupa 57,1% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

Setelah mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran berdasarkan kesimpulan tersebut yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan kajian untuk membantu PT. CMM Bandung bekerja secara optimal. Saran yang diberikan yaitu:

1. Pimpinan PT. CMM Bandung sebaiknya tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan selama ini kepada karyawan-karyawannya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* yang diterapkan mempengaruhi *employee engagement* dan membuat karyawan untuk dapat terikat dengan baik kepada pekerjaannya. Pendekatan yang sudah dilakukan pimpinan terhadap karyawannya telah terbukti cocok dan mampu mewujudkan *employee engagement* bagi perusahaan.
2. Pimpinan PT. CMM Bandung disarankan untuk meningkatkan dan memaksimalkan pengaruh kepemimpinan dalam menerapkan gaya *servant leadership*. Gaya kepemimpinan yang sudah cocok dengan karyawan dapat dipakai untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas karyawan. Pimpinan juga diharapkan dapat menjadi sosok *mentor* untuk para karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pengembangan diri pegawai.
3. Perusahaan harus mampu untuk memelihara keterikatan karyawannya sehingga *employee engagement* yang sudah dimiliki saat ini dapat bertahan dalam waktu jangka panjang dan terus meningkat. Dalam memelihara keterikatan pegawai, perusahaan dapat melakukan program seperti diklat pelatihan atau *gathering* karyawan dengan pimpinan dalam jangka waktu tertentu. Program-program seperti itu penting untuk dilakukan guna menjaga dan meningkatkan hubungan baik dan keterikatan serta komitmen para karyawan dengan pimpinan dan pihak-pihak lainnya di perusahaan.

4. Terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan guna menjaga dan meningkatkan *employee engagement* karyawan. Selain itu, langkah-langkah ini penting dilakukan untuk bisa mengembangkan *skill* dan pengalaman kerja karyawan, yaitu: *job rotation*; *job enlargement*; dan *job enrichment*.
5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi pengaruh *servant leadership* terhadap *employee engagement* di perusahaan lain dan/atau daerah lain serta mampu meneliti variabel lain yang mempunyai pengaruh dengan *servant leadership* dan *employee engagement*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu yang berkaitan dengan *servant leadership* dan *employee engagement* serta dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam membuat lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Agus Riyanto, E. B. (2014). Perancangan Model Integrasi Manajemen Kebijakan Outsourcing. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 79-94.
- Anwar, S. (2009). *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interviu, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barbuto, J. E. (2006). Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership. *Group & Organization Management*, Vol.31(3), 300-326.
- Beck, C. D. (2014). Antecedents of servant leadership: A mixed methods study. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 299-314.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Djaali. (2008). *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Embleton, P. a. (1998). A Practical Guide to Successful Outsourcing. *Empowerment in Organization*. 6 (3), 94-106.
- Endres, G. M. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organization Development Journal; Spring 2008*, 26.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Ed. 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenleaf, R. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of*. New York: Paulist Press.
- Henryhand, C. J. (2009). The Effect Of Employee Recognition And Employee Engagement On Job Satisfaction And Intent To Leave In The Public Sector.
- Husni, L. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jehani, L. (2008). *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Kreitner, R. &. (2010). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Kremic, T., & Rom, O. I. (2006). Outsourcing decision support: a survey of benefits, risks, and decision factors. *Supply Chain Management: An International Journal* 11 (6), 467-482.

- Kular, S. G. (2008). Employee Engagement: A Literature Review. *Working Paper Series No. 19*, 1-33.
- Macleod., D. C. (2006). Why Managers are Crucial to Increasing Engagement. *Strategic HR Review*, 5, 24-27.
- Maharta, K. P. (2008). *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*. Jakarta: Alihdaya Media Network.
- Manurung, E. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 175-186.
- McPhie, N. R. (2008). *The power of federal employee engagement*. U.S: Merit Systems Protection Board.
- Metzler, J. (2006). The relationship between leadership styles and employee engagement. *A Thesis of Departmenet of Psychology of San Jose State University*.
- Mira, W. S. (2008). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 99-116.
- Nawawi, H. (Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.). 2003. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Page, D. &. (2003). Servant leadership: An Opponent-Process Model and The Revised Servant Leadership Profile. *Servant Leadership Roundtable*.
- Perrins, T. (2003). *Working today: Understanding What Drives Employee Engagement*. Stamford, CT: Author.
- Ratnawati, I. (2002). Reposisi dan Perubahan Peran Fungsi MSDM: Suatu Upaya Reposisi dan Perubahan Peran Fungsi MSDM: Suatu Upaya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1 (IV), 1-12.
- Robert, N. P. (2008). *The Servant Leader: Pemimpin Yang Melayani*. Jakarta: Akademia.
- Robinson, D. P. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *Report 408, Institute for Employment Studies, UK*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 Iss: 7, 600-619.

- Sendjaya, S., Sarros, J., & Santora, J. (2008). Defining and measuring servant leadership behavior in organizations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402–424.
- Schaufeli, W. S.-R. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley.
- Spears, L. (2010). Character and servant leadership: ten characteristic of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues and Leadership*. Vol. 1 Iss. 1, 25-30.
- Srimulyani, V. A. (2016). ANALISIS PENGARUH INTEGRATIVE LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL JUSTICE, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 128-144.
- Subagyo, P. J. (2006). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutoyo, A. (2009). *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interviu, Kuesioner, dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwondo, C. (2003). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Trompenaars, F. &. (2010). *Harnessing the strength of the world's mostpowerful management philosophy: Servant-Leadership across cultures*. New York, NY: McGraw-Hill .
- Vazirani, N. (2007). Employee Engagement. *Engagement. Working Paper for the SIES College of Management Studies*.
- Wiley, B. (2009). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- Yukl, G. A. (2012). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.