

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Keterikatan Karyawan di Rumah Makan Lele Lela :

Keterikatan Karyawan diwakili oleh 4 indikator, indikator kesiapan, kerelaan, kebanggaan, dan komitmen. Dalam pembahasan di bab V dijelaskan bahwa tingkat keterikatan karyawan di Rumah Makan Lele Lela Bandung tinggi. Dalam bagian kesiapan, kerelaan, dan kebanggaan mencapai angka hampir sempurna (100%), hal itu menandakan bahwa karyawan Rumah Makan Lele Lela Bandung memiliki kesiapan tinggi dalam bekerja, rela untuk bekerja lebih keras, dan bangga dengan Rumah Makan Lele Lela Bandung sebagai tempat bekerjanya.

Tetapi seperti yang sudah dijabarkan pada perumusan masalah di bab I, dikatakan bahwa karyawan Rumah Makan Lele Lela Bandung kadang masih terlambat dan tidak hadir dalam shift kerjanya. Hal tersebut terlihat dari indikator komitmen yang memiliki nilai cukup rendah sebesar 66,7% dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Makan Lele Lela kurang berkomitmen pada tempat kerjanya, tetapi apabila dilihat dari hasil kuesioner bagian komitmen mereka memilih

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Keterikatan Karyawan di Rumah Makan Lele Lela :

Keterikatan Karyawan diwakili oleh 4 indikator, indikator kesiapan, kerelaan, kebanggaan, dan komitmen. Dalam pembahasan di bab V dijelaskan bahwa tingkat keterikatan karyawan di Rumah Makan Lele Lela Bandung tinggi. Dalam bagian kesiapan, kerelaan, dan kebanggaan mencapai angka hampir sempurna (100%), hal itu menandakan bahwa karyawan Rumah Makan Lele Lela Bandung memiliki kesiapan tinggi dalam bekerja, rela untuk bekerja lebih keras, dan bangga dengan Rumah Makan Lele Lela Bandung sebagai tempat bekerjanya.

Tetapi seperti yang sudah dijabarkan pada perumusan masalah di bab I, dikatakan bahwa karyawan Rumah Makan Lele Lela Bandung kadang masih terlambat dan tidak hadir dalam shift kerjanya. Hal tersebut terlihat dari indikator komitmen yang memiliki nilai cukup rendah sebesar 66,7% dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Makan Lele Lela kurang berkomitmen pada tempat kerjanya, tetapi apabila dilihat dari hasil kuesioner bagian komitmen mereka memilih

untuk bekerja di Rumah Makan Lele Lela padahal mereka tidak kesusahan dalam mencari pekerjaan lain. Menurut saya rendahnya nilai komitmen pada Lele Lela adalah karena kurangnya fasilitas yang bisa membantu karyawan untuk selalu datang tepat waktu atau tidak hadir. Selama ini yang saya tahu adalah, karyawan memiliki rumah yang cukup jauh dari tempat kerja sehingga kadang mereka terlambat dan kalau sudah terlambat kadang mereka malas untuk masuk tetapi mereka takut untuk memberi alasan kepada pimpinan.

2. Kinerja Karyawan di Rumah Makan Lele Lela

Kinerja Karyawan dalam penelitian kali ini diwakili oleh 5 indikator, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam pembahasan di bab V dijelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan di Rumah Makan Lele Lela Bandung cukup baik. Dalam bagian ketepatan waktu, kualitas, dan efektivitas mencapai angka hampir sempurna (100%), hal itu menandakan bahwa karyawan Rumah Makan Lele Lela Bandung selalu bekerja tepat waktu dalam melayani konsumen yang makan di Rumah Makan Lele Lela dan para karyawan sudah menggunakan bahan baku yang tersedia dengan sebaik-baiknya dan tidak membuang-buang. Dan sejauh ini karyawan sudah bekerja dengan baik sesuai standar yang ditentukan oleh pimpinan.

Menyangkut dengan permasalahan yang dibahas dalam perumusan masalah yaitu kadang karyawan tidak hadir dalam shift kerjanya. maka pada indikator kuantitas, yang menjelaskan banyaknya shift kerja yang diikuti bernilai lebih rendah daripada indikator lainnya. Secara otomatis apabila karyawan tidak

hadir dalam shift kerja maka kuantitas shift yang dikerjakan tidak sebanyak seharusnya.

3. Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lele Lela Bandung, adalah :

a) Nilai korelasi menggunakan Spearman Rank yang diperoleh antara variabel Keterikatan Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,591

b) Besar pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 34,9% berarti semakin tinggi keterikatan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawannya.

c) Karena Zhitung sebesar $3,183 > Z_{tabel}$ sebesar 2,170 maka hipotesis 0 (H_0) ditolak. Artinya ada pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

6.2 Saran

1. Keterikatan Karyawan :

Komitmen sebagai indikator Keterikatan Karyawan yang memiliki nilai terendah. Menjadi tugas penting bagi perusahaan mana pun memiliki karyawan yang berkomitmen. Karyawan yang berkomitmen akan mencurahkan segala sesuatunya bagi kemajuan perusahaan. Menurut penulis, alangkah baiknya bagi perusahaan untuk berusaha membangun komitmen dalam diri karyawannya. Hal itu bisa dibantu dari hal penyediaan fasilitas dan umpan balik yang sesuai,

membangun komunikasi secara berkala dengan para karyawannya, dan membangun hubungan yang baik dengan para karyawan sehingga satu saat mereka memiliki masalah atau hambatan dalam pekerjaan atau diluar pekerjaan maka bisa diceritakan kepada pemimpin perusahaan tanpa rasa malu, takut, atau canggung.

2. Kinerja Karyawan :

Keterlambatan dan ketidakhadiran menjadi masalah utama di Rumah Makan Lele Lela, sehingga kuantitas shift yang dikerjakan pun tidak sebanyak yang seharusnya. Menjadi tugas penting bagi pemimpin perusahaan untuk dapat menghilangkan keterlambatan dan ketidakhadiran tersebut. Menurut penulis, keterlambatan dan ketidakhadiran dapat di atasi dengan penyediaan mess untuk karyawan yang tinggal jauh dari tempat kerja dan keperluan lainnya. Banyak karyawan yang memiliki tempat tinggal di daerah Cimahi dan daerah Kabupaten Bandung yang terbilang cukup jauh dari tempat kerjanya. Hal tersebut akan mengurangi keterlambatan dan ketidakhadiran, dan pemimpin perusahaan dapat terus mengontrol karyawan-karyawannya (dalam batas wajar).

Alangkah baiknya bagi pemimpin Rumah Makan Lele Lela untuk terus membangun dan meningkatkan rasa keterikatan karyawan pada tempat mereka bekerja sekarang. Membangun rasa keterikatan karyawan pada perusahaan atau dalam penelitian kali ini Rumah Makan Lele Lela, dengan cara :

1. Dimulai di hari pertama bekerja pemimpin mencari karyawan yang tepat dan sesuai. Pemimpin perlu memberi tahu visi, misi, aturan, prosedur, tanggung jawab, tujuan dan prioritas di Rumah Makan Lele Lela.
2. Dimulai dari pemimpin yang dapat membentuk visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan yang jelas sehingga karyawan dan pimpinan dapat mencapai tujuan bersama.
3. Tingkatkan komunikasi 2 arah sesering mungkin, agar pemimpin dan karyawan sama-sama tahu kondisi masing-masing sehingga dapat membantu 1 sama lain.
4. Pemimpin memberikan kesempatan , pengembangan, dan kemajuan karyawannya. Pemilik Rumah Makan Lele Lela mengizinkan semua karyawannya untuk bisa mencoba bekerja pada setiap departemen, sehingga pada saat dibutuhkan semua karyawan dapat menggantikan temannya pada departemen apapun.
5. Pemimpin memastikan karyawan memiliki kebutuhan untuk melakukan pekerjaannya.
6. Memiliki sistem timbal balik yang kuat, mengkomunikasikan masalah faktor-faktor yang membuat mereka nyaman bekerja.

Daftar Pustaka

- Albrecht, Simon L. *Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research, and Practices New Horizons in Management Series*. Massachusetts, Edward Elgar Publishing, Inc. , 2010.
- Bachrun, Saifuddin. *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja*. Jakarta Pusat, PT Mitra Kerjaya Indonesia, 2011.
- Cook, Sarah. *The Essential Guide to Employee Engagement Better Business Performance Through Staff Satisfaction* . London, Kogan Page Limited, 2008.
- Finney, Martha I. *Engagement : Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik Untuk Perusahaan*. Jakarta, Penerbit PPM, 2010.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta, PT Grasindo, 2009.
- Hasibuan, Drs.H.Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara, 2013.
- Macey, William H, Benjamin Schneider, Karen M Barbera, dan Scott A Young. *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. West Sussex, Wiley-Blackwell, 2009.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Markos, Salomon, dan M. Sandhya Sridevi. "Employee Engagement : The Key To Improving Performance." *International Journal Business and Management* 5, 2010.
- Mathis, Jackson dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Salemba Empat, 2002.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip S, dan T.A. Tatag Utomo. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan : Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta, PT Grasindo, 2000.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta, Kelompok Gramedia, 2006.
- Saks, Alan M. "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." *Journal of Managerial Psychology*, 2006: 600-619.

Seijts, H Gerard, dan Dan Crim. "What Engages Employees The Most or, The Ten C's of Employee." *Ivey Business Journal Online*, 2006: 3-5.

Sekaran, Uma. *Research Methods For Business* . United States of America: John Wiley & Sons, Inc., 2003.

Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Penerbit Alfabeta, 2014.

Thomas, H.Christopher. "A New Measurement Scale For Employee Engagement : Scale Development, Pilot Test, and Replication." *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2007.