

BAB V

PENUTUP

Dalam bab V akan dijelaskan mengenai kesimpulan dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian pengaruh penghargaan dan dukungan organisasi terhadap *employee engagement* di Twin Tulipware Indonesia.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dengan judul pengaruh penghargaan dan dukungan organisasi terhadap *employee engagement* di Twin Tulipware Indonesia. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis statistic responden diketahui bahwa mayoritas responden adalah yang berjenis kelamin wanita sebanyak 72 orang atau 54,1% dan minoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 61 orang atau 45,9%.
2. Dilihat dari uji validitas ditemukan bahwa *item* yang valid adalah item EE1, EE2, EE3, EE4, EE6, EE7, EE8, EE9, EE10, EE11, R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, DO1, DO2, DO3, DO4, DO5, DO6, DO7, dan DO8. Sedangkan *item* yang tidak valid adalah EE5.
3. Dari hasil uji reliabilitas, instrument dinyatakan *reliable* karena lebih dari nilai *cronbach alpha*. Hasil uji reliabilitas penghargaan adalah *cronbach*

α 0,835, hasil uji reliabilitas dukungan organisasi adalah *cronbach alpha* 0,776 sedangkan hasil uji *employee engagement* adalah 0,572.

4. Dari seluruh variabel yang dinyatakan valid, maka dapat dinyatakan *reliable* karena nilai *cronbach alpha* > 0,5.
5. Dari hasil regresi linier sederhana antara penghargaan dan *employee engagement*, ditemukan koefisien yang dapat digunakan untuk menyusun persamaan regresi :

$$Y = 20,707 + 0,401X$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a= 20,707. Artinya jika nilai variabel penghargaan sebesar 0, maka *employee engagement* sama dengan 20,707.

b= 0,401. Artinya jika nilai variabel penghargaan meningkat sebesar 1 satuan maka, *employee engagement* akan meningkat sebesar 0,401

Sedangkan dari hasil regresi linier sederhana antara dukungan organisasi dan *employee engagement*, ditemukan koefisien yang dapat digunakan untuk menyusun persamaan regresi :

$$Y = 21,385 + 0,471X$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a= 21,385. Artinya jika nilai variabel penghargaan sebesar 0, maka *employee engagement* sama dengan 21,385.

$b = 0,471$. Artinya jika nilai variabel penghargaan meningkat sebesar 1 satuan maka, *employee engagement* akan meningkat sebesar 0,471

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang disebar sejumlah 160 karyawan, namun yang kembali sebanyak 133 karyawan. Sehingga jumlah tidak dapat digeneralisasikan.
2. Peneliti memiliki keterbatasan waktu untuk menganalisis berbagai macam penyebab munculnya *employee engagement* ditempat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan Twin Tulipware Indonesia.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pimpinan Twin Tulipware Indonesia sebagaiberikut:

1. Penghargaan dapat memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap *employee engagement* jika perusahaan menerapkan hal-hal berikut :
 - Organisasi memberikan kenaikan gaji pada karyawan setiap tahunnya.

- Organisasi memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk promosi jabatan
 - Organisasi memberikan bagi setiap karyawan kebebasan dan kesempatan untuk berkarya
 - Organisasi memberikan penghargaan seperti bonus, dll ketika ada karyawan yang melakukan prestasi kerja.
2. Dukungan organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap *employee engagement* jika perusahaan menerapkan hal-hal berikut:
- Organisasi memikirkan seluruh kesejahteraan karyawan dengan baik dan adil.
 - Organisasi mendukung dan tujuan serta nilai-nilai hidup yang dimiliki karyawan.
 - Organisasi mau menerima dan mempertimbangkan pendapat karyawan
3. *Employee Engagement* dapat tercipta jika perusahaan menerapkan hal-hal berikut:
- Organisasi bisa memberikan dukungan terhadap setiap karyawan berupa dukungan dari para *supervisor*. Dengan begitu setiap karyawan bisa merasa ada perhatian dari organisasi secara adil.

- Organisasi memberikan keadilan prosedural dan keadilan distributif pada karyawan. Dengan adanya dua bentuk keadilan tersebut maka akan membantu karyawan semakin merasa nyaman dan dihargai oleh organisasi.
- Peran-peran yang diberikan pada karyawan juga membuat karyawan merasakan keberadaannya dihargai oleh perusahaan. Seperti peran yang diberikan ketika mengambil keputusan yang sangat besar bagi perusahaan.

5.4 Saran

1. Pengaruh daripada penghargaan dan dukungan organisasi hanya 0,201 atau 20,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Maka, berdasarkan studi kepustakaan atas penelitian-penelitian sebelumnya, ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu antara lain *job characteristic, role benefit, job autonomy, strategic attention, physical work condition* dan *supervision* (Saks, 2006). Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *employee engagement* pada perusahaan Twin Tulipware Indonesia. Dengan melakukan penelitian lebih lanjut diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan keterikatan karyawan kepada perusahaan.

2. Dalam penelitian ini sampel diambil hanya pada karyawan saja, mungkin di penelitian selanjutnya para peneliti bisa mengambil sampel pada seluruh bagian organisasi yang ada di perusahaan Twin Tulipware Indonesia.
3. Bagi peneliti lebih lanjut yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap *employee engagement* sehingga diperoleh informasi secara lengkap terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di perusahaan Twin Tulipware Indonesia.

