

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis SEM di atas, maka kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: Dukungan atasan berpengaruh positif signifikan terhadap *job engagement* karyawan. Hipotesis dapat diterima.
2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *job engagement* karyawan. Hipotesis dapat diterima.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: *Job engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dapat diterima.
4. Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: Dukungan atasan berpengaruh terhadap kinerja melalui *job engagement* karyawan. Hipotesis dapat diterima.
5. Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *job engagement* karyawan. Hipotesis dapat diterima.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini antara lain penelitian ini hanya meneliti restoran Bandar Djakarta Group yang berlokasi di DKI Jakarta dan Jawa Timur saja. Penelitian dalam dikembangkan dengan meneliti restoran-restoran lain dengan skala yang lebih besar. Penelitian ini hanya melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 152 karyawan Bandar Djakarta Group sebagai responden, sehingga hasilnya belum bisa digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang lebih besar.

## 5.3. Saran

### 5.3.1 Saran Akademis

Bagi akademis dan peneliti lainnya di masa mendatang, agar penelitian dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan hal-hal/ variabel- variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan *job engagement* misalnya komitmen organisasi, kepuasan kerja, kualitas hidup dan lain sebagainya.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel kepemimpinan yang lain seperti kepemimpinan transformasional yang tidak diakomodasi dalam penelitian ini. Selain itu juga agar penelitian selanjutnya menggunakan seluruh indikator kinerja berdasarkan jurnal dari William dan Anderson (1991).

### 5.3.2 Saran Praktis

1. Disarankan kepada pihak Bandar Djakarta Group Restaurant agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan peran dan dukungan atasan yang dapat dilakukan dengan cara lebih terlibat lagi dengan karyawan dibawahnya dikarenakan dalam penelitian ini masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak diperhatikan dan di dukung sepenuhnya oleh atasan. Suatu organisasi tidak akan terlepas dari sosok seorang atasan atau pemimpin yang bisa memberi teladan maupun bantuan agar karyawan dibawahnya bisa lebih meningkatkan kinerjanya di perusahaan.
2. Disarankan kepada pihak manajemen Bandar Djakarta Group Restaurant khususnya pada outlet Ancol dan Alam Sutera agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan *job engagement* antar karyawan yang terdapat di perusahaan. Peningkatan *job engagement* dapat dilakukan dengan cara mendorong karyawan untuk bekerjasama, bertukar pengalaman dengan rekan kerja, saling percaya satu sama lain, memberikan upaya tambahan bagi perusahaan, serta menghargai pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan mendukung pertukaran informasi dan pengetahuan antar unit organisasional. Seperti diketahui bahwa peran organisasi dalam mengelola hubungan antar karyawan

sangatlah penting karena rata-rata terendah pada variabel *Job Engagement* adalah pada indikator dimana karyawan merasa bisa mengerjakan pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Maha. (2015). "The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector". *Journal of Business and Management Sciences*. III (5). 138-147.
- Bakker, A.B. (2010). "An Evidencebased Model of Job Engagement", *Current Directions in Psychological Science*. XX (4). 265-269.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying Job-Family Intervention Processes: The Roles of Jobfamily Conflict and Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. XCVI (1). 134-150.
- Ibrahim. (2012). "The Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction in National Oil Corporation of Libya". *International Journal of Humanities and Applied Sciences (IJHAS)*. I (9). 2277-4386.
- Jackson, S.E. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Jex, Steve M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley and Sons Inc
- Jin-Liang, W., & Hai-Zhen, W. (2012). "The Influences of

- Psychological Empowerment On Job Attitude and Behavior in Chinese Organizations”. *Journal of Business Management*. VI (30). 8938-8947.
- Karamoy, A. (2000). *Sukses Usaha Lewat Waralaba : Tanya Jawab Berbagai Aspek Waralaba*. Jakarta: PT. Jurnalindo Aksara Grafika
- Kriyantono, Rachmat. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana
- Lockwood, N. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*, *SHRM Research Quarterly*
- Marsum, WA. (1999). *Restoran & Segala Permasalahannya*. Yogyakarta: Andi Offset
- Maslow, Abraham. (2012). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali
- Mohamed, Sadiya. (2016). “The Impact of Supervisor Support on Employees’ Engagement”. *Journal of Research and Review*. III (3). 14-20.
- Pace, Wayne & Faules, F. Don. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Group
- Robbins, Stephen. (2008). *Organizational Behavior*. Istanbul: Nobel Akademik
- Saks, A.M. (2006). “Antecedents and Consequences of Employee Engagement”. *Journal of Managerial Psychology*. XXI (7). 600 - 619.

- Santoso, Singgih. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan Amos 24*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sarwoko. (2007). *Statistik Inferensi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Singarimbun, Masri. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta Barat: Pustaka LP3ES Indonesia
- Soulen, Sarah K. (2003). *Organizational Commitment, Perceived Supervisor Support, and Performance*. Knoxville : University of Tennessee
- Sutrisno, Edy. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group
- Uzun, Tevfik. (2017). "The Mediating Role of Job Satisfaction on the Relationship Between Teacher's Perceptions of Supervisor Support and Job Performance". *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*. IX (7). 84-90.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors". *Journal of Management*. XVII. 601-617.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wulani, Fenika. (2004). "Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional dengan Sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku Citizenship Organisasional". *Journal of Business and Economy*. VIII (2).