

BAB 5

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

5.1 Simpulan

Pada akhir skripsi ini maka diperoleh kesimpulan dari hasil pengujian, analisis serta pembahasan sebagai berikut:

1. *Resilience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi pengaruh *resilience* maka akan membuat kinerja karyawan baik bagi restoran. Dengan demikian hasil penelitian hipotesis 1 ini diterima.
2. *Organizational commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi *organizational commitment* maka akan membuat kinerja karyawan baik bagi restoran. Dengan demikian hasil penelitian hipotesis 2 ini diterima.

5.2 Saran

Bersumber pada penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran akademis dan saran praktis sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Saran bagi akademis adalah untuk penelitian selanjutnya mengembangkan atau menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan restoran. Penambahan variabel bebas bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperoleh sudut pandang yang lebih luas dan informasi lebih banyak.

5.2.2 Saran Praktis

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti untuk pihak pemilik restoran sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Pada variabel *resilience* nilai jawaban rata – rata responden terendah ada pada indikator “Saya dapat menemukan jalan keluar saat dalam keadaan susah saat bekerja di restoran”. Dilihat dari rendahnya indikator tersebut sebaiknya pemilik restoran memberikan saran seperti langkah – langkah penyelesaian masalah dan dukungan saat karyawan merasa kesusahan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian saran dan dukungan oleh pemilik restoran ini dapat membawa dampak yang baik bagi pemilik restoran dan karyawan itu sendiri.
2. Pada variabel *organizational commitment* nilai jawaban rata – rata responden terendah ada pada indikator “Saya merasa senang mengajak orang luar mendiskusikan restoran ini”. Dilihat dari rendahnya indikator tersebut sebaiknya pemilik restoran melakukan pendekatan seperti evaluasi secara berkala sehingga mengetahui hal – hal apa saja yang menjadi kesulitan karyawan saat bekerja. Pendekatan antara pemilik dengan karyawan ini dapat memberi dampak yang baik bagi pemilik restoran maupun karyawan.

5.3 Keterbatasan

Keterbatasan dalam melakukan penelitian ini adalah responden cenderung mengisi kusioner tidak jujur dan tidak memahami pertanyaan dengan baik. Selain itu, keterbatasan jumlah responden yang masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.

Hambatan peneliti harus berkeliling dari restoran ke restoran yang membutuhkan waktu cukup lama untuk memperoleh data. Penyebaran kusioner juga mengikuti *shift* karyawan yang bekerja, sehingga peneliti harus kembali pada jam yang berbeda dalam hari yang sama agar maksimal memperoleh data. Peneliti juga ditolak oleh beberapa restoran karena pemilik maupun manajer menganggap kegiatan ini dapat mengganggu operasional restoran.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1991). *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, 1(1), 61-89
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2019). *Jumlah Rumah Makan/Restoran di Provinsi Jawa Timur Menurut Kabupaten/ Kota, 2014-2018*. Diakses pada tanggal 03 Maret 2020. Di <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/08/1578/jumlah-rumah-makan-restoran-di-provinsi-jawa-timur-menurut-kabupaten-kota-2014-2018.html>.
- Connor, K.M. & Davidson, J.R.T. (2003). Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety* 18(2), 76 - 82.
- Durianto, D. S. & Sitinjak, T. (2004). *Brand Equity Ten*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, J.L, Donnelly, J.H. & Ivancevich, J.M. (1994), *Organization: Behavior, Structure, and Process (Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses)*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J. & Baron, R. A., (2008). *Behavior in Organizations*. New York: Pearson/Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Syamsul. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia
- Hairunnisa. (2009). *Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen pada Papa Ron's Pizza*. Bandung. FPIPS UPI. Bandung: Tidak Diterbitkan.
- Kuncoro, Mudjarat. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kusaeri dan Suprananto. (2012). *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Leon, M. R & Halbesleben, J. B. (2014). *Building Resilience to Improve Well-being*. In M. Rossi, J. A. Meurs & P. L. Perrewe (Eds). *Improving Employee Health and Well-being*, 65 – 8. Charlotte, NC: Information Age.

- Melati, R., Awasinombu, A.H, Patwayati, Madi, R.A., Sinarwaty, Amstrong V. (2019). Pengaruh Dimensi Modal Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Kantor PLN Rayon Wua – Wua Kendari. *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 18-29.
- Mutikaningish, Y.S. & Handayani, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Rumenerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Media Ekonomi dan Manajemen*. 29 (1), 44 -58.
- Nuryanti & Sintaasih, D K. (2020). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 926 -947.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Paul, H., Budhwar, P & Bamel, U. (2018). Linking Resilience and Organizational Commitment: Does Happiness Matter. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Rego, P., Lopez, M.P & Nascimento, J.L. (2015). Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1), 129-151.
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002). *The Resiliency Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. New York: Three Rivers Press
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004), "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suryabrata, Sumadi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Toor, S. & Ofori, G. (2010). Positive Psychological Capital as A Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3), 341-35.

Turner, S. G. (2001). Resilience and Social Work Practice: Three Case Studies. *Families in Society*, 82(5), 441–448.