BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, simpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Implementasi strategi berpengaruh nyata secara positif terhadap manajemen kinerja. Artinya, setiap upaya pengembangan baik secara vertical fit maupun horizontal fit akan meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat implementasi strategi saat ini sangat tinggi, hal tersebut didukung dari efektivitas implementasinya. Dari kedua dimensi yang paling efektif adalah secara vertical fit, karena setiap program pengembangan strategi, kelayakan, dan konfigurasi program dengan strategi terlaksana dengan baik selama kegiatan kerja serta sesuai dengan tujuan bisnis.
2. Implementasi desain organisasi berpengaruh nyata secara positif terhadap manajemen kinerja. Artinya, setiap program alokasi kerja, struktur, kendali, arahan, desentralisasi, dan relevansi kegiatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat implementasi desain organisasi saat ini cukup tinggi, hal tersebut didukung dari efektivitas implementasinya. Dari keenam dimensi yang paling efektif adalah secara rentang kendali, hal tersebut karena pengelola memiliki tingkat manajerial yang tinggi, adanya komunikasi baik antara karyawan dan pengelola, serta pemberian wewenang kepada karyawan dalam memberikan keputusan selama kegiatan kerja berlangsung. Sehingga karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung secara optimal dari wewenang yang diberikan dalam mengambil keputusan selama kegiatan wisata.
3. *Employee engagement* berpengaruh nyata secara positif terhadap manajemen kinerja. Artinya, setiap adanya peningkatan keterlibatan intelektual, keterlibatan afektif, dan keterlibatan sosial yang dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Tingkat *employee engagement*

saat ini cukup tinggi, hal tersebut didukung dari efektivitas inisiatif yang dilakukan oleh karyawan. Dari ketiga dimensi yang paling efektif adalah dimensi keterlibatan afektif, hal tersebut karena karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerja, adanya motivasi dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan untuk lebih baik, dan adanya kontrol emosi yang dilakukan karyawan pada setiap kondisi yang ada di lingkungan kerja.

4. Implementasi strategi berpengaruh nyata secara positif terhadap *employee engagement*. Artinya, setiap upaya pengembangan baik secara vertical fit maupun horizontal fit akan meningkatkan tingkat *employee engagement*. Tingkat implementasi strategi saat ini cukup tinggi, hal tersebut didukung dari efektivitas implementasinya. Dari kedua dimensi yang paling efektif adalah secara vertical fit, karena setiap program pengembangan strategi, kelayakan, dan konfigurasi program sesuai dengan kemampuan karyawan dibantu dengan arahan yang diberikan oleh pengelola. Sehingga setiap adanya implemtasi strategi dapat meningkatkan *engaged* karyawan.
5. Implementasi desain organisasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Artinya, setiap program alokasi kerja, struktur, kendali, arahan, desentralisasi, dan relevansi kegiatan kerja dapat meningkatkan *engaged* pada karyawan. Tingkat implementasi desain organisasi saat ini sangat tinggi, hal tersebut didukung dari efektivitas implementasinya. Sehingga, adanya wewenang selama kegiatan dan aktivitas wisata yang fleksibel membangun kepercayaan diri karyawan dalam bekerja dan memandu pengunjung. Wewenang tersebut yang membentuk keterikatan antara karyawan dan kegiatan bekerja di area wisata.
6. *Employee engagement* memediasi implementasi strategi terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap upaya untuk memperkuat keterlibatan karyawan dapat meningkatkan efektivitas implementasi strategi dalam mendorong kinerja karyawan. Sehingga, adanya kesesuaian program-program SDM yang dibuat oleh pengelola untuk karyawan memicu peningkatan keterikatan antara karyawan dan aktivitas bekerja, sehingga kinerja karyawan ikut meningkat untuk mencapai tujuan bisnis wisata.

7. *Employee engagement* memediasi implementasi desain organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap upaya untuk memperkuat keterlibatan karyawan dapat meningkatkan efektivitas implementasi desain organisasi dalam mendorong kinerja karyawan. Sehingga, adanya wewenang dalam menjalankan segala kegiatan dan aktivitas selama berwisata dengan pengunjung membuat karyawan lebih fleksibel dalam bekerja. Fleksibilitas yang dirasakan oleh karyawan meningkatkan tingkat keterikatan antara karyawan dan kegiatan bekerja, sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat untuk mencapai tujuan bisnis wisata.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan gambaran implementasi strategi, diketahui presentasi skor dimensi horizontal fit ada pada tingkat efektivitas yang paling rendah. Disarankan agar pengelola melakukan review kebijakan dan praktik SDM, serta melakukan evaluasi dan penyesuaian secara berkala khususnya bagi pengelola swasta. Hal tersebut berdasarkan temuan dilapangan adanya program pengembangan dan evaluasi kinerja namun tidak dilakukan secara berkala pada karyawan yang dikelola oleh pengelola swasta. Sehingga saran tersebut menjadi upaya agar dapat meningkatkan efektivitas dan optimalisasi kinerja karyawan.
2. Berdasarkan gambaran implementasi desain organisasi, diketahui presentasi skor dimensi satu orang satu atasan memiliki tingkat efektivitas yang paling rendah. Adanya temuan penelitian, hal tersebut dikarenakan karyawan dari berbagai divisi memiliki satu atasan yang sama untuk melaporkan segala bentuk tanggung jawab. Sehingga disarankan untuk melatih satu orang per divisi untuk menjadi penanggung jawab karyawan. Hal tersebut menjadi Upaya agar dapat meningkatkan efektivitas dan optimalisasi kinerja dari adanya arahan dari atasan yang terspesialisasi dan fokus pada divisi tertentu.

3. Berdasarkan gambaran *employee engagement*, diketahui presentasi skor dimensi keterikatan intelektual memiliki tingkat efektivitas yang paling rendah. Tingkat pendidikan karyawan pada tingkat S1/S2 tidak mendominasi di area kerja wisata. Disarankan membuat program Pendidikan dan pengembangan seputar wawasan wisata, kinerja, dan motivasi untuk terus belajar secara berkala. Hal tersebut menjadi Upaya agar tingkat pengetahuan menjadi selaras dan terus berkembang untuk menciptakan ide-ide atau inisiatif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan gambaran kinerja karyawan, diketahui presentasi skor dimensi perencanaan memiliki tingkat efektivitas yang paling rendah. Disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan komunikasi dalam perencanaan. Hal tersebut menjadi upaya dalam meminimalisir resiko tidak adanya integrasi antara strategi pengelola dan kebutuhan yang ada di lapang untuk mencapai tujuan bisnis wisata. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan keterlibatan karyawan dalam perencanaan dan komunikasi yang efektif dalam menangkap strategi pengelola dan kegiatan yang harus dieksekusi di lapangan.
5. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menganalisis lebih lanjut mengenai faktor keberlanjutan. Selaras dengan kondisi di area wisata Kulon Progo yang menerapkan sistem pemberdayaan masyarakat. Sehingga bukan hanya alokasi sumberdaya manusia yang dapat dikelola secara optimal, namun juga keberlanjutan usaha wisata tersebut.