

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Hotel X Bandung untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *employee engagement* pada Hotel X Bandung cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *Dedication* (Dedikasi) pada indikator tingkat antusias yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *Absorption* (Penghayatan) pada indikator tingkat karyawan menghayati pekerjaan hingga melupakan keadaan sekitar.
2. Gambaran *organizational citizenship behavior* pada Hotel X Bandung cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *Altruism* pada indikator tingkat kesediaan membantu karyawan lain dalam pekerjaan. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *Civic Virtue* pada indikator tingkat keterlibatan karyawan mengikuti kegiatan diluar pekerjaan.
3. Gambaran kinerja karyawan pada Hotel X Bandung cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *Timeliness* (Ketepatan Waktu) pada indikator tingkat efektifitas karyawan dalam menggunakan waktu kerja yang telah diberikan. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *Need for Supervision* (Kebutuhan Pengawasan) pada indikator tingkat kesediaan melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah.
4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel X Bandung.

5. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel X Bandung.
6. *Employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel X Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Hotel X Bandung.

1. Mengenai *employee engagement* pada dimensi *Absorption* (Penghayatan) memberikan skor paling rendah, dengan indikator tingkat karyawan menghayati pekerjaan hingga melupakan keadaan sekitar. Yang artinya karyawan Hotel X Bandung masih rendah dalam menyenangi, berkonsentrasi penuh, serta rasa sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. Oleh karena itu, untuk Hotel X Bandung diharapkan dapat memberikan *reward* contohnya dengan memberikan insentif, agar dapat menumbuhkan semangat dan penghayatan karyawan terhadap pekerjaan.
2. Mengenai *organizational citizenship behavior* pada dimensi *Civic Virtue* memberikan skor paling rendah, indikator tingkat keterlibatan karyawan mengikuti kegiatan diluar pekerjaan. Oleh karena itu, untuk Hotel X Bandung ketika mengadakan kegiatan diluar pekerjaan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* agar menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan.
3. Mengenai kinerja karyawan pada dimensi *Need for Supervision* (Kebutuhan Pengawasan) memberikan skor paling rendah, dengan indikator tingkat kesediaan melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah. Oleh karena itu, untuk Hotel X Bandung agar meningkatkan intensitas pengawasan yang diberikan oleh atasan ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya, juga dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan serta dengan memberikan target kerja dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Karena *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Hotel X Bandung perlu mempertahankan *employee engagement* yang sudah tinggi dan meningkatkan *employee engagement* yang masih rendah yaitu *employee engagement* pada indikator tingkat karyawan menghayati pekerjaan hingga melupakan keadaan sekitar. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* berupa insentif kepada karyawan dan juga perusahaan dapat melakukan *spesialisasi* pekerjaan terhadap karyawannya sesuai dengan *background* pendidikan atau kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan tersebut dapat menguasai dan lebih mudah menghayati pekerjaannya.
5. Karena *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Hotel X Bandung perlu mempertahankan *organizational citizenship behavior* yang sudah tinggi dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang masih rendah yaitu *organizational citizenship behavior* pada indikator tingkat keterlibatan karyawan mengikuti kegiatan diluar pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dalam setiap kegiatan agar menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan.
6. Karena *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan Hotel X Bandung perlu meningkatkan *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, menjaga hubungan baik antar karyawan maupun dengan atasan, memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk pujian, penghargaan dan *insentif* agar karyawan lebih semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya, dan memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

7. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan lainnya.