

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.669 ($p = 0.000$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara POS dengan *employee engagement* pada *sales* BJ Home Yogyakarta. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.669 ($p = 0.000$). Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa *sales* yang mempersepsikan positif terhadap POS maka akan menilai perusahaan mampu memberikan kesejahteraan dan dukungan ketika dirinya dihadapkan dengan berbagai peristiwa yang menyulitkan di tempat kerja, gaji yang sesuai beban kerja, dan fasilitas yang memadai. POS yang dirasakan *sales* membuatnya lebih *engaged* dengan menunjukkan fokus yang penuh, berdedikasi, produktivitas meningkat, dan bersungguh-sungguh untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas.

Sebaliknya, *sales* yang mempersepsikan negatif terhadap POS maka akan memandang bahwa perusahaan tidak mampu untuk mensejahterakannya seperti bonus yang kecil, tunjangan yang sulit diakses, respon atasan yang lambat, dan fasilitas kerja maupun istirahat yang kurang membuat *sales* nyaman menjadikan subjek menarik diri dari peran kerjanya (*disenggad*). Karyawan yang mengalami *disenggad* lebih mudah untuk keluar dari perusahaan, terjadi *burnout* sulit berkomitmen, tidak antusias dalam bekerja, prestasi kerja menurun, dan tidak

memiliki kesadaran tentang pentingnya keberlangsungan bisnis yang semakin kompetitif. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel POS memberikan sumbangan efektif sebesar 44.7% terhadap variabel *employee engagement* dan sisanya 55.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *job characteristics, rewards and recognition*, *perceived supervisor support* (PSS) (persepsi dukungan pengawasi), dan *procedural and distributive justice* (prosedural dan keadilan distributive).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat meningkatkan tingkat *employee engagement*-nya maka perlu memberikan masukan kepada atasan terhadap pemberian gaji, bonus, tunjangan, maupun fasilitas. Jika belum direspon maka sebaiknya subjek mengomunikasikan ulang secara baik-baik dengan atasan, sehingga permasalahan yang dirasakan subjek dapat terselesaikan dan membuat subjek lebih *engaged* karena nyaman dan berkonsentrasi dalam menjalani pekerjaan untuk mencapai hasil melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

2. Bagi BJ Home Yogyakarta.

Bagi BJ Home Yogyakarta diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat *employee engagement* karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* melalui peran yang diberikan dari persepsi positif

karayawan terhadap dukungan organisasi seperti memberi bonus yang sesuai dengan penjualan subjek, memperbaiki sistem tunjangan agar mudah di akses, fasilitas istirahat yang direnovasi serta didekor senyaman mungkin, dan sebaiknya atasan yang dapat merespon dengan cepat serta tepat atas setiap kendala maupun pendapat bawahannya. Dengan demikian, jika perusahaan memberikan dukungan organisasi yang baik maka membuat karyawan lebih *engaged* dengan bersungguh-sungguh dalam bekerja walaupun mendapat tugas sesulit apapun, dedikasi tinggi, lebih fokus dalam melayani konsumen, sulit melepaskan diri dari pekerjaannya, dan perusahaan lebih cepat mencapai tujuan yaitu karaywan akan menghasilkan target yang lebih maupun melebihi target penjualan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini sepeti faktor *job characteristics, rewards and recognition, perceived supervisor support (PSS)* (persepsi dukungan pengawasi), dan *procedural and distributive justice* (prosedural dan keadilan distributive).