

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* (POS) dengan *employee engagement* pada *commis chef* di hotel se-kabupaten Indramayu Jawa Barat. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.654 dengan taraf signifikansi  $p = 0.000$ . Artinya semakin positif *perceived organizational support* (POS) maka semakin tinggi *employee engagement* pada *commis chef*, sebaliknya semakin negatif *perceived organizational support* (POS) maka semakin rendah *employee engagement* pada *commis chef*.

Sedangkan dari hasil katagorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar *commis chef* memiliki *perceived organizational support* (POS) yang negatif dengan presentase subjek 45.71 % dan *employee engagement* yang rendah dengan presentase subjek 48.57%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.428. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki kontribusi 42.8% terhadap *employee engagement* dan sisanya 57.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti *job characteristics*, *rewards and recognition*, *perceived supervisor support*, dan *procedural and distributive justice*.

## B. Saran

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

### 1. Bagi subjek

Bagi *commis chef*, agar dapat meningkatkan *employee engagement* maka *commis chef* harus meningkatkan *perceived organizational support* (POS) yang positif dengan cara mengubah pola pandang terhadap manajemen hotel.

### 2. Bagi pihak hotel

Pihak hotel sebaiknya lebih memperhatikan *perceived organizational support* (POS) pada *commis chef* melalui *fairness* yang merupakan persepsi karyawan terhadap pengalaman berulang mengenai keputusan yang adil seperti gaji, tunjangan, dan perlengkapan dapur. Pihak hotel juga sebaiknya memberikan *organizational reward and job condition* yang sesuai yaitu dapat berupa *recognition*, gaji, promosi, jaminan kerja, *job security*, fasilitas dapur, tempat istirahat dan pelatihan, sehingga hal tersebut dapat membentuk *perceived organizational support* (POS) yang positif agar meningkatkan *employee engagement*. Lingkup organisasi tidak lepas dari peran *supervisor support* misalnya dengan peran atasan yang peduli kontribusi, potensi, serta integritas, serius menanggapi pendapat, memberikan solusi yang tepat, dan menjalin hubungan interpersonal yang baik. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber data empiris bagi divisi *Human Resource Development* (HRD) dan manajer untuk merancang program intervensi dalam hal *perceived organizational support* (POS) untuk peningkatan *employee engagement* pada *commis chef* di perhotelan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki kelemahan yaitu minimnya hotel berbintang di kabupaten Indramayu Jawa Barat (hanya terdapat 4 hotel berbintang dari 29 hotel). Hal tersebut membuat pengambilan subjek berada di hotel dengan tingkat berbeda. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan subjek di tingkat bintang yang sama agar penelitian dapat digeneralisasikan pada kondisi hotel yang sama dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya seperti *job characteristics*, *rewards and recognition*, *perceived supervisor support*, dan *procedural and distributive justice*.