

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Koperasi Warga Semen Gresik), maka dapat disimpulkan :

1. Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Koperasi Warga Semen Gresik.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Koperasi Warga Semen Gresik.
3. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Koperasi Warga Semen Gresik.

5.2 Rekomendasi

Terkait dengan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang ada pada penelitian ini, maka peneliti memberikan rekomendasi penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Koperasi Warga Semen Gresik
 - a. Sebaiknya pemimpin memberi instruksi yang jelas pada saat memberi tugas.
 - b. Sebaiknya pemimpin mampu menjelaskan dengan detail apa dan bagaimana tugas yang seharusnya dikerjakan karyawan.
 - c. Keluhan yang disampaikan karyawan hendaknya dapat diterima dan dijadikan sebagai saran bagi pemimpin.
 - d. Pemimpin dapat menumbuhkan minat kerja karyawan dengan berbagai cara seperti memberikan motivasi atau penghargaan.

- e. Sebaiknya pemimpin berpartisipasi dalam komunikasi tanpa membedakan status antar karyawan.
 - f. Diskusi dengan karyawan sebaiknya dilakukan dengan cara terbuka sehingga dapat mencapai kesepakatan bersama.
 - g. Seorang pemimpin sebaiknya juga mendukung karir karyawan yang kurang menunjukkan prestasi kerja sehingga menjadi motivasi bagi karyawan.
 - h. Perhatian yang diberikan pemimpin pada bawahan yang kinerjanya kurang optimal dapat dilakukan dengan cara memberi motivasi atau *punishment* yang bersifat positif.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Untuk variabel keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 26,3% sehingga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti penambahan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja karena faktor tersebut ditemukan pada saat penulis melakukan observasi di KWSG.
 - b. Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan teori sarana-tujuan (*path-goal theory*). Peneliti selanjutnya dapat menggunakan beberapa teori gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan transformasional dikarenakan pemimpin transformasional mampu membuat bawahan menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan bersama-sama dikoordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad Riza. (2013), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi pada Karyawan PT Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology – Fakultas Psikologi*, ISSN 2252-6838, hal. 11-14, *retrivied from Unnes Journals*.
- Anitha J., (2014), “*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*”. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323.
- Anwar. (2015). Karakteristik Gaya Kepemimpinan Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Makassar. *Jurnal Sosial Ilmu Politik Univeristas Hasanuddin*, Vol 1, No. 2, Desember.
- Arianty, Nel. (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14, No. 2, Oktober.
- Bakara dan Suskiswo. (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan, *ILMAN*, Vol. 3, No.1, Februari.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. (2013). Universiti Sains Malaysia – *Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms* Vol. 14, ISSN 1751-5637, 3-4. Retrieved from Emerald Insight
- Ferdinand, Augusty, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, edisi kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gallup, (2004), *Employee Engagement Index Survey*, *Gallup Management Journal*, available online at: www.businessjournal.gallup.com.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, cetakan IV, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoyo, Agnes Wahyu dan Roy Setiawan. (2017), Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, Vol. 5, No. 1.
- Hasibuan, M. 2011, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Joushan, Syamsun, Kartika. (2015), Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 13, No. 4, Nopember.

- Kruse. 2012. *What is Employee Engagement*. Forbes Leadership
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan kesatu, Refika Aditama, Bandung.
- Moeheriono, Prof. Dr. Msi, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nisa, Zahrotun. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik. *Skripsi*. Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Priansa, Donni Juni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. edisi ke-2. Jakarta, Rajawali Pers
- Rustono, Anton dan Akbari. (2015), Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung, *e-proceeding of Management*, Vol. 2, No. 2, Agustus, page 1172.
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian*, cetakan 22, Alfabeta, Bandung.
- Susilo, H. Konsep dan Peran Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2014, Retrieved April 1, 2016 from <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/2014/10/konsep-dan-peran-perencanaan-pengembangan-sumber-daya-manusia.htm>
- Sutrisno Edy, 2010, *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Schiemann, William A, 2011, *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2013, *Perilaku Organisasi*, edisi 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Swamy, D. R. Nanjundeswaras, T. (2014), Leadership styles, *Jurnal Advances In Management*, 7(2), 57–63.
- Trang, Dewi Sandy. (2016), Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3. September, Hal. 208-216.

Yafi, Muhammad Ali. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Perkasa. *Skripsi*. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik.

Zahriyah, Utami dan Ruhana. (2015), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2, No. 1, Februari.)