

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan berdasarkan hasil uji hipotesis, sebagai berikut:

1. *Work climate* berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, yang mengartikan bahwa jika *work climate* cukup baik pada perusahaan maka *self-efficacy* dari karyawan akan menurun.
2. *Ethical leadership* berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, yang mengartikan bahwa jika *ethical leadership* beretika dalam membantu mengembangkan keterampilan karyawan maka *self-efficacy* dari karyawan akan meningkat.
3. *Work climate* berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, yang mengartikan bahwa jika *work climate* yang baik di perusahaan akan berdampak terhadap meningkatnya *employee engagement* dari karyawan.
4. *Ethical leadership* berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, yang mengartikan bahwa jika karyawan diberikan perhatian oleh pimpinan terkait meningkatkan keterampilan karyawan akan meningkatkan *employee engagement* dari karyawan tersebut.
5. *Self-efficacy* berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, yang mengartikan bahwa walaupun *self-efficacy* sudah cukup baik dari karyawan akan menurunkan *employee engagement* dari karyawan tersebut.
6. *Work climate* berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* melalui *self-efficacy*, yang mengartikan

bahwa semakin baiknya *work climate* maka secara tidak langsung akan mempengaruhi naiknya *employee engagement* melalui *self-efficacy*.

7. *Ethical leadership* berpengaruh tidak langsung secara negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* melalui *self-efficacy*, yang mengartikan bahwa semakin baiknya perilaku *ethical leadership* maka secara tidak langsung akan mempengaruhi turunnya *employee engagement* melalui *self-efficacy*.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil pembahasan dan analisis dari *employee engagement* pada ketiga perusahaan startup Traveloka, Tiket.com, dan Pegi-Pegi. Peneliti mendapatkan hasil yang diharapkan dapat bermanfaat bagi ketiga pihak perusahaan startup Traveloka, Tiket.com, dan Pegi-Pegi. Sebagai masukan untuk mengembangkan *employee engagement*, yang dilihat dari hasil uji deskriptif dengan rata-rata jawaban responden tertinggi. Sebagai berikut:

1. *Employee engagement* dengan nilai rata rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens“ dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan milenial pada perusahaan startup memiliki inisiatif untuk memberikan pendapat atau ide ide yang mereka punya kepada perusahaan, sehingga perlunya perusahaan untuk menjaga bahkan memberikan kesempatan untuk karyawan milenial dalam mengusulkan ide kepada karyawan lainnya sehingga mereka akan merasa dihargai meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan, salah satunya dengan cara memberikan *reward* bagi para karyawan yang telah bekerja dengan baik.
2. *Work Climate* dengan nilai rata rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Supervisor dalam organisasi ini tampaknya berusaha keras untuk bersikap ramah terhadap karyawan“ dan “Karyawan di sini memiliki banyak pilihan tentang bagaimana mereka mempelajari tugas-tugas baru” dengan demikian supervisor perlu menjaga sikap ramah terhadap bawahannya tanpa adanya batasan seperti teman, hal ini perlu dilakukan untuk menjaga hubungan

antara generasi milenial sehingga diharapkan berdampak positif terhadap bawahan tersebut dan karyawan diberikan kebebasan dalam memilih pilihan alternatif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Walaupun demikian, para perusahaan juga perlu mengawasi karyawan milenial dengan cara membatasi dalam bekerja, sehingga waktu penyelesaian tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. *Ethical leadership* dengan nilai rata rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Pemimpin saya menentang penggunaan praktik tidak etis untuk meningkatkan kinerja“ dengan demikian, hal tersebut menunjukkan para pemimpin di perusahaan startup perlu dalam memperhatikan penggunaan praktik yang sangat etis, hal ini sangat cocok dikarenakan karyawan startup perlu pembinaan yang baik dan pengawasan dari pimpinan terhadap karyawan milenial sehingga pekerjaan selalu terarah dengan tujuan perusahaan.
4. *Self-efficacy* dengan nilai rata rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya“ dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan milenial dalam perusahaan startup sudah memiliki motivasi yang sangat baik dalam bekerja sehingga perusahaan hanya perlu terbuka untuk menampung dan mendengarkan ide-ide atau pendapat mereka, memberikan kesempatan kepada mereka untuk memikirkan konsep dalam penyelesaian pekerjaan dengan didampingi pengawasan dari atasan sehingga mendukung mereka untuk tetap termotivasi dalam bekerja.

5.3. Saran

Hasil pembahasan dan analisis dari *employee engagement* pada ketiga perusahaan startup Traveloka, Tiket.com, dan Pegi-Pegi. Peneliti memiliki beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi ketiga pihak perusahaan startup Traveloka, Tiket.com, dan Pegi-Pegi. Sebagai masukan untuk mengembangkan layanan mereka, yang dilihat dari hasil uji deskriptif dengan rata-rata jawaban responden terendah. Sebagai berikut:

1. *Employee engagement* dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Waktu berlalu ketika saya bekerja” dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasakan waktu terlalu lama dalam bekerja, hal ini mengingatkan tanggung jawab mereka bekerja di perusahaan startup yang perlu bekerja secara cepat dan terus memberikan kreatifitas pendapat atau ide-ide mereka, bahkan perlunya pulang telat dari jam pulang yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga perusahaan perlunya mendampingi dan memberikan kebebasan dalam waktu penyelesaian tugas atau melakukan dengan cara mereka sendiri dengan kreatifitas yang mereka punya.
2. *Work climate* dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Dalam organisasi ini Anda diharapkan menghabiskan banyak waktu untuk mempelajari berbagai hal sendiri” dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan startup jarang melakukan sosialisasi atau pelatihan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan, sehingga perlu adanya sosialisasi atau pelatihan untuk mengembangkan kreatifitas dari para karyawan milenial.
3. *Ethical leadership* dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Pemimpin saya mengakui kesalahan dan bertanggung jawab atasnya”, hal tersebut menjelaskan bahwa pemimpin perusahaan startup masih rendah untuk bertanggung jawab terhadap kesalahan timnya, pemimpin berpendapat bahwa hal tersebut adalah kesalahan tim bukan kesalahan dirinya. Perlu adanya pelatihan terhadap para pemimpin terkait masalah ini, bahkan jika perlu pemberian sanksi yang langsung dihadapkan oleh parah pemimpin, sehingga para pemimpin merasakan kesalahan dan bertanggung jawab bersama dengan timnya.
4. *Self-efficacy* dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan” dengan demikian, hal tersebut menyatakan bahwa walaupun motivasi karyawan sudah sangat baik, namun demikian mereka lebih menghindari permasalahan/menyerah jika mendapatkan tugas yang tidak dapat mereka

selesaikan. Perlunya ada dukungan langsung dari atasan terkait nasehat atau bimbingan dan bahkan dari perusahaan terkait *reward* sehingga para karyawan milenial yang memiliki kreatifitas yang tinggi berani untuk menyelesaikan permasalahan yang diluar kemampuan mereka.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner (jawaban tertutup) sehingga jawaban dari responden belum terbukti secara tepat keadaan yang sebenarnya.
2. Melihat dari keterbatasan waktu penelitian ini masih mengkhususkan responden milenial dari tiga *platform starup* jenis akomodasi dan perjalanan, yaitu Traveloka, Tiket.com, dan Pegi-Pegi.

5.5. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Adapun rekomendasi untuk penelitian selanjutnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik, sebagai berikut:

1. Tidak hanya fokus kepada responden milenial dan bisa keseluruhan karyawan dari perusahaan startup
2. Melakukan pengujian *mix method* kuantitatif dan kualitatif, sehingga data yang diberikan responden bisa di konfirmasi dengan kualitatif wawancara dan sebagainya.
3. Melakukan penelitian tidak hanya ketiga perusahaan starup jenis akomodasi dan perjalanan saja, tetapi bisa ke perusahaan startup lainnya. sehingga mendapatkan hasil yang berbeda dari penelitian ini.

