

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasi sebagai variabel moderasi pada Hotel Nyland Bandung maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran keterikatan karyawan pada Hotel Nyland Bandung berada pada kategori cukup terikat. Indikator keterikatan karyawan yang telah diuji terhadap 50 responden pada Hotel Nyland Bandung menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan sudah cukup terikat dengan perusahaan.
2. Gambaran kinerja karyawan pada Hotel Nyland Bandung berada pada kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan karyawan Hotel Nyland Bandung sudah menunjukkan kinerja yang cukup tinggi terhadap perusahaan.
3. Variabel keadilan organisasi pada Hotel Nyland Bandung berada pada kategori cukup adil. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Hotel Nyland Bandung sudah merasa cukup adil dengan tingkat keadilan pada perusahaan secara menyeluruh.
4. Variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Nyland Bandung. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya keterikatan karyawan (*employee engagement*) dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keadilan organisasi di Hotel

Nyland Bandung. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat keadilan dalam suatu organisasi mampu menstimulasi munculnya rasa terikat karyawan terhadap perusahaan.

6. Variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan tidak dipengaruhi dengan adanya tingkat keadilan yang berlaku dalam Hotel Nyland Bandung.
7. Variabel keadilan organisasi tidak memiliki efek pemoderasi dan tidak mampu memoderasi pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya tidak selamanya keadilan organisasi sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal mengenai keterikatan karyawan, kinerja karyawan dan keadilan organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan dengan nilai total terendah pada elemen keterikatan karyawan adalah keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaan dan waktu terasa lebih lambat ketika bekerja. Maka dari itu, manajemen perlu menjaga keseriusan dan kenyamanan di tempat kerja untuk karyawan. Adapun salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kenyamanan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai contoh seperti memberikan tunjangan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan dalam perusahaan.
2. Pernyataan dengan nilai total terendah pada elemen kinerja karyawan adalah peningkatan dalam bekerja. Maka dari itu, perusahaan dirasa perlu memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan output atau hasil kerja karyawan. Salah satu hal yang

dapat diterapkan adalah dengan memberikan motivasi terhadap karyawan. Motivasi dapat membentuk sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

3. Pernyataan dengan nilai total terendah pada elemen keadilan organisasi adalah merasa tidak pernah diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan royalitasnya terhadap karyawan yang telah mendedikasikan dirinya untuk bekerja dengan giat. Dengan memberikan karakteristik tugas dan reward yang sesuai dengan beban kerja dirasa cukup untuk meningkatkan tingkat keadilan organisasi. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.