

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan *Autocratic Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Hotel Grand Surabaya diterima.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan *Organisational justice* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Hotel Grand Surabaya diterima.
3. Hipotesis ketiga yang *Autocratic Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* di Hotel Grand Surabaya diterima.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan *Organisational justice* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* di Hotel Grand Surabaya diterima.
5. Hipotesis kelima yang menyatakan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* di Hotel Grand Surabaya diterima.
6. Hipotesis keenam yang menyatakan *Employee Engagemet* memediasi pengaruh *autocratic leadership* terhadap *job performance* di Hotel Grand Surabaya diterima.
7. Hipotesis ketujuh yang menyatakan *Employee Engagemet* memediasi pengaruh *organizational justice* terhadap *job performance* di Hotel Grand Surabaya diterima.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Manajemen Hotel Grand Surabaya

Saran yang dapat diberikan atas dasar hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Hotel Grand Surabaya perlu untuk memberikan kebebasan bagi karyawannya dalam mengerjakan atau menjalankan sebuah pekerjaan terutama yang berhubungan langsung dengan para konsumen karena karyawan ini yang setiap hari bertemu dan mengetahui keinginan konsumen. Manajemen juga harus mendengarkan masukan-masukan dari karyawan dan menjadikan hal itu pertimbangan untuk pengambilan keputusan demi kelancaran jangka panjang perusahaan.
2. Manajemen Hotel Grand Surabaya perlu untuk memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dengan berupaya memberikan upah/gaji yang sesuai dengan ketentuan Pemerintah Kota Surabaya dan juga dengan memberikan penghargaan atau apresiasi yang pantas bagi karyawan-karyawan yang berprestasi agar menjadi motivasi bagi semua karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal dari kinerja karyawan dan dapat terus berkembang dan bersaing dengan tingkatan level hotel-hotel lain.
3. Manajemen Hotel Grand Surabaya perlu melakukan banyak pelatihan-pelatihan bagi karyawan yang tidak memiliki atau minim pengalaman di dunia bisnis perhotelan agar dari awal penerimaan karyawan baru dapat terlihat potensi-potensi yang dimiliki oleh calon-calon karyawan dan juga pelatihan bagi karyawan yang sudah bekerja di Hotel ini agar dapat bersaing dengan sumber daya manusia dari hotel-hotel selevel atau level yang lebih tinggi.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini lebih baik lagi dengan menambahkan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi *employee engagement* dan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung seperti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, keterlibatan karyawan dan *turn over* sehingga dapat menambah wawasan akademik khususnya di bidang manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasi, A.S., dan Alvi, A.K, 2012. Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan. Peak Solution College, Upper Mall, Lahore, Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 12 (5): 643-649, 2012 ISSN 1990-9233.
- Abdillah, W., & Jogiyanto, H.M. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Adam, Amy. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI DAOP 1.Jakarta*. Skripsi Universitas Indonesia (dipublikasikan).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Basuki, Rakhmat, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta Dengan Motivasi Sebagai Mediasi*. Skripsi (dipublikasikan).
- Bhau, S., and Josti, J. 2015. Impact of Transformational Leadership on Job Performance: Mediating Role of Leader–Member Exchange and Relational Identification. *SAGE Open October-December 2015: 1–13*.
- Dajani, M.A.Z. 2015. The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences, 2015, Vol. 3, No. 5, 138-147*.
- Fauzi, U. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172 – 185 ISSN 2355 – 5408*.
- Fletcher, L. and Robinson, D., 2013. Measuring and understanding engagement in Truss, C. et al, *Employee Engagement in Theory and Practice, Routledge, pp.587-627*.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square*. Edisi Kedua. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS*. Edisi 3. Semarang: BP UNDIP.
- Haider, *et al.* 2015. Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*. *Arabian J Bus Manag Review* 2015, 5:5.
- Hasan, A. 2010. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 12; December 2010.
- https://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_justice
- Indiryani, A.U. 2017. Effect of Compensation and Benefit to Employee Engagement through Organisation Brand in Indonesia's Startup Company. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 10. No. 1, April 2017.
- Khan. *et al.* 2014. A Study Of Employee Compensation And Employee Job Engagement On Banks Of Lahore. *Sci.Int.(Lahore)*,26(5),2411-2414,2014
- Kim. *et al.* 2015. Leadership and Employee Engagement: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. *Human Resource Development Review* 2015, Vol. 14(1) 38–6.
- Kristanto, H. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *JMK*, VOL. 17, NO. 1, MARET 2015, 86–98 DOI: 10.9744/jmk.17.1.86–98.
- Kular, S., and Truss, K. 2008. Employee Engagement: A Literature Review. *Kingston Business School Kingston University Working Paper Series No 19 October 2008*.
- Markos, S. 2010. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 12; December 2010.

- Megawati, S., Surya, D, A. 2015. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Room Division Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya. A No: 33010301/MAN/2015), Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Mustamu, R., dan Lewiuci, P.G. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 4, No. 2, (2016) 101.*
- Rachmawati, M. 2010. Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 12, December 2010.
- Ramadhan, N., dan Sembiring, J. 2014. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Journal Manajemen Indonesia Vol. 14- No. 1 April 2014.*
- Rahayu, S.A., dan Surahman, E. 2012. Peran Kepemimpinan dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Individual Karyawan Instalasi Farmasi. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia Vol. 1, No 3, September 2012.*
- Roscahyo, A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 12 (2013).*
- Ruhana, I., Sunuharjo, B.S., Retnoningsih, T. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 35 No. 2 Juni 2016.*
- Saks, A.M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. Joseph L. Rotman School of Management, Centre for Industrial Relations and Human Resources, University of Toronto, Toronto, Canada. *Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No.7.*
- Saragih, R.H., Utomo, B.L. 2017. The Impact of Leadership Style Toward The Performance of

Employees BRI Bank Branch Office Perawang. *e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017.*

- Setyani, D. 2012. Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen. Vol 1, No 3.*
- Srimulyani, A.V. 2016. Analisis Pengaruh Integrative Leadership terhadap Organizational Justice, Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.*
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung Alfabeta.
- Syah, M.A. 2015. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Commitment*. *Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran.*
- Timothy. *et al.* 2011. Effects Of Leadership Style On Organizational Performance: A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi-Ketu Council Development Area Of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research Vol.1 No.7 [100-111] / October-2011.*
- Tumbol, C.L., Tewel, B., Sepang, T.L. 2014. Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado.
- Warsindah, L. 2016. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational commitment* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* Pada karyawan PT Seabreez Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis - Kompetensi, vol. 11, no. 1, Januari - Juni 2016.*