

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari keseluruhan skripsi ini sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis yang di dapat dinyatakan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y) perusahaan manufaktur di Surabaya. Dengan demikian hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan ditolak.
2. Dari hasil analisis yang di dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y) perusahaan manufaktur di Surabaya. Dengan demikian hipotesis satu (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan ditolak.
3. Dari hasil analisis yang di dapat dinyatakan bahwa Penggunaan Media Sosial Internal (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y) perusahaan manufaktur di Surabaya. Dengan demikian hipotesis satu (H3) yang menyatakan bahwa penggunaan media sosial internal berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Variabel yang diteliti dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar-benar dapat mempengaruhi keterikatan karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilaiukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel yang telah dipilih oleh peneliti dan tidak memilih sampel lain diluar pertimbangan peneliti.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti serta hasil Analisa yang didapat, maka akan diajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya dalam menyelesaikan masalah yang ada. Untuk itu akan dijelaskan saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut

1. Saran untuk Perusahaan:
 - Terkait penerapan praktik manajemen sumber daya manusia agar dapat lebih berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di perusahaan yaitu dengan adanya peningkatan terkait pekerjaan-

pekerjaan yang ada memang dirancang untuk menginspirasi dimana perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan dan jenjang karir dari karyawan tidak hanya memandang satu titik saja yaitu kemajuan perusahaan kedepan tanpa mempedulikan semangat dari penggerak perusahaan yaitu karyawan. Kemudian perusahaan juga tidak seharusnya memandang rendah terkait pemberitahuan apabila ada lowongan pekerjaan atau posisi kosong di dalam perusahaan agar karyawan yang memang mengincar posisi tersebut bisa memberikan dedikasi yang lebih untuk perusahaan karena mungkin posisi yang saat ini ditempati terasa kurang sesuai dan lain sebagainya yang lagi-lagi akan mempengaruhi performa dari karyawan tersebut.

- Terkait penerapan lingkungan kerja agar lebih membawa dampak positif terhadap keterikatan karyawan di perusahaan dapat melalui adanya peningkatan terkait peningkatan negosiasi antara karyawan dengan atasannya atau manajer sehingga karyawan tidak hanya merasa dapat berinteraksi dengan baik saja karena dapat berinteraksi dengan baik tanpa bisa menghasilkan negosiasi yang baik tidaklah cukup bagi perusahaan, kemudian adanya usaha agar tercipta lingkungan kerja fisik yang nyaman dan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat meningkatkan performa ataupun keterikatannya pada perusahaan.
- Terkait penggunaan media sosial internal agar dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan lebih optimal maka dapat melalui

adanya media sosial internal yang memang digunakan dan dapat lebih mempererat hubungan antar karyawan serta adanya konten bermutu yang diciptakan perusahaan agar karyawan dapat mengkonsumsinya untuk bisa lebih mengenal perusahaan tempatnya bekerja sehingga perusahaan memang haruslah membuat konten yang bermutu untuk pihak eksternal seperti konsumen namun sebelum itu alangkah lebih baik jika perusahaan dapat menciptakan konten yang bisa membantu karyawan sebagai pihak yang membantu perusahaan menciptakan produk lebih mengenal perusahaannya agar bisa menciptakan produk atau sesuatu yang nantinya sesuai dan dikenal oleh pihak eksternal.

2. Penelitian selanjutnya, diharapkan menambah jumlah sampel dari rentang tahun pengambilan sampel maupun cakupan wilayah dari sampel agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
3. Penelitian selanjutnya, diharapkan menambah variabel independen di luar model penelitian ini agar dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan seperti, gender dan hubungan antar karyawan di tempat kerja.
4. Penelitian selanjutnya. Di harapkan dapat menggunakan beberapa metode lain dalam pengumpulan sampel seperti, wawancara kepada karyawan.
5. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian tidak hanya menggunakan sampel perusahaan manufaktur saja namun

dapat menggunakan sampel jenis perusahaan lain dan bisa mengganti wilayah yang tidak hanya untuk di Surabaya agar dapat menggeneralisasi hasil penelitian



DAFTAR RUJUKAN

- Aktar, A., & Faizuniah, P. (2017). The relationship between employee engagement, hrn practices and perceived organizational support: evidence from banking employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), 22. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v7i3.11353>
- AlShawabkeh, R., Abu Rumman, A., Al-Abbadi, L., & Abu-Rumman, A. (2020). The intervening role of ambidexterity in the knowledge management project success connection. *Problems and Perspectives in Management*, 18(3), 56–66. [https://doi.org/10.21511/PPM.18\(3\).2020.05](https://doi.org/10.21511/PPM.18(3).2020.05)
- Bibi, P., Ahmad, A., & Majid, A. H. A. (2018). The impact of training and development and supervisors support on employees retention in academic institutions in Pakistan: The moderating role of the work environment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(1), 113–131. <https://doi.org/10.22146/GAMAIJB.24020>
- Briner, R. B. (2000). Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 50(5), 299–303. <https://doi.org/10.1093/OCCMED/50.5.299>
- Ewing, M., Men, L. R., & O'Neil, J. (2019). Using Social Media to Engage Employees: Insights from Internal Communication Managers. *International Journal of Strategic Communication*, 13(2), 110–132. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2019.1575830>
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Uji reliabilitas*.
- Haddud, A., Dugger, J. C., & Gill, P. (2016). Social media for organizations exploring the impact of internal social media usage on employee engagement journal of social media for organizations exploring the impact of internal social media usage on employee engagement. *Journal Social Media for Organizations*, 3(1), 1.
- Hammer, C. S., Detwiler, J. S., Detwiler, J., Blood, G. W., & Qualls, C. D. (2004). Speech-language pathologists' training and confidence in serving Spanish-English Bilingual children. *Journal of Communication Disorders*, 37(2), 91–108. <https://doi.org/10.1016/J.JCOMDIS.2003.07.002>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>

- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*.
- Jose, G., & Mampilly, S. R. (2012). Satisfaction with hr practices and employee engagement a social exchange perspective. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4, 423–430. <https://doi.org/10.22610/jeps.v4i7.343>
- Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 2021. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.19](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.19)
- Khan W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Psychology*. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5465/256287>
- Leonardi, P. M., Huysman, M., & Steinfield, C. (2013). Enterprise social media: Definition, history, and prospects for the study of social technologies in organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 1–19. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12029>
- Men, L. R., O'Neil, J., & Ewing, M. (2020). Examining the effects of internal social media usage on employee engagement. *Elsevier*, 46(2). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101880>
- Mugizi W. (2019). Human resource development practices and organizational commitment of teachers in Wakiso district. *American Journal of Research*, 3(4), 109–127. <https://doi.org/10.26739/2573-5616-2019-2-9>
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif*.
- Muntinga, D. G., Moorman, M., & Smit, E. G. (2011). Exploring motivations for brand-related social media use. *International Journal Of Advertising*, 30(1). <https://doi.org/10.2501/IJA-30-1-013-046>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*.
- Paposa, K. K., & Kumar, Y. M. (2019). Impact of training and development practices on job satisfaction: a study on faculty members of technical education institutes. *Management and Labour Studies*, 44(3), 248–262. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851649>
- Potnuru, R. K. G., Sahoo, C. K., & Parle, K. C. (2021). HRD practices, employee competencies and organizational effectiveness: role of organizational learning culture. *Journal of Asia Business Studies*, 15(3), 401–419. <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2020-0237>
- Reina, C. S., Rogers, K. M., Peterson, S. J., Byron, K., & Hom, P. W. (2017). Quitting the boss? the role of manager influence tactics and employee emotional engagement in voluntary turnover:

<https://doi.org/10.1177/1548051817709007>, 25(1), 5–18.

- Robertson, B. W., & Kee, K. F. (2017). Social media at work: The roles of job satisfaction, employment status, and Facebook use with co-workers. *Elsevier*, 70, 191–196. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.080>
- Rumman, A. A., Al-Abbadi, L., & Alshawabkeh, R. (2020). The impact of human resource development practices on employee engagement and performance in Jordanian family restaurants. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 130–140. [https://doi.org/10.21511/PPM.18\(1\).2020.12](https://doi.org/10.21511/PPM.18(1).2020.12)
- Saad, M. M., Gaber, H. R., & Labib, A. A. (2021). Investigating the impact of human resource management practices on employee engagement, and the moderating role of strategy implementation in Egypt. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(0), e1–e9. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V19I0.1412>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2017). The employee engagement scale: initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/HRM.21811>
- Sievert, H., & Scholz, C. (2017). Engaging employees in (at least partly) disengaged companies. Results of an interview survey within about 500 German corporations on the growing importance of digital engagement via internal social media. *Elsevier*, 5, 894–903. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2017.06.001>
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, r&d. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: a literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/IJHRS.V9I1.14167>
- Untari, D. T. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kontemporer bidang ekonomi dan bisnis*.