

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis di atas, maka ditarik kesimpulan berikut.

1. Antecedent dari *employee engagement* antara lain:
 - a. *Job characteristic* berpengaruh positif terhadap *job engagement*.
Sementara *job characteristic* tidak berpengaruh terhadap *organization engagement*
 - b. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job engagement* dan *organization engagement*
 - c. *Perceived supervisor support* berpengaruh positif terhadap *job engagement* dan *organization engagement*
 - d. *Rewards and recognition* tidak berpengaruh terhadap *job engagement* dan *organization engagement*
 - e. *Procedural justice* tidak berpengaruh terhadap *job engagement*.
Sementara *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *organization engagement*
 - f. *Distributive justice* tidak berpengaruh terhadap *job engagement*.
Sementara *distributive justice* berpengaruh positif terhadap *organization engagement*

2. *Employee engagement* terbukti berpengaruh:
 - a. *Job engagement* dan *organization engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*
 - b. *Job engagement* dan *organization engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*
 - c. *Job engagement* dan *organization engagement* berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*
 - d. *Job engagement* dan *organization engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior-individual*
 - e. *Job engagement* dan *organization engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior-organization*

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran bagi Starbucks Coffee Semarang:

1. Hendaknya organisasi dalam meningkatkan *employee engagement* lebih menitikberatkan pada karakteristik yang terkandung dalam pekerjaan agar tidak menjadi terlalu berat. Karyawan memang diharuskan untuk bisa menguasai multitasking, tetapi seharusnya ada beberapa bagian khusus (membuang sampah atau membersihkan lokasi penjualan) dapat dipekerjakan tenaga tambahan seperti *office boy*.
2. Sebaiknya organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian *rewards and recognition* untuk memperbaiki sistem pemberian *rewards*

and recognition agar dapat dirasakan juga oleh karyawan tidak tetap yang masih bekerja kurang dari satu tahun.

3. Hendaknya organisasi meningkatkan persepsi barista tentang keadilan dalam pekerjaan maupun dalam organisasi. Sebisa mungkin ditiadakan adanya perlakuan khusus antar karyawan. Standar operasional harus dicek secara berkala oleh *store manager/supervisor* sehingga diketahui apakah standar operasional itu benar-benar dilaksanakan oleh seluruh karyawan Starbucks Coffee.

