

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini akan disajikan dalam bentuk kesimpulan dari hasil penelitian. Pada sub bab berikutnya adalah implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1 Kesimpulan

1. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Pemberdayaan karyawan yang baik atau tinggi secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado.
2. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Pemberdayaan karyawan yang baik atau tinggi secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado.
3. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Tingkat loyalitas karyawan yang tinggi secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado.
4. Loyalitas karyawan memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh tingginya tingkat loyalitas

karyawan yang disebabkan oleh pemberdayaan karyawan yang baik atau tinggi.

5.2 Implikasi Manjerial

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan orientasi setiap organisasi untuk dapat mencapainya. Oleh sebab itu maka setiap perusahaan selalu mengusahakan beberapa cara untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini telah memberikan bukti empirik bahwa dengan melakukan pemberdayaan dan meningkatkan loyalitas karyawan akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang semakin tinggi.

Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi setiap perusahaan untuk melakukan usaha-usaha yang berkaitan dengan pemberdayaan dan loyalitas guna meningkatkan kinerja karyawan. Usaha peningkatan dalam konteks pemberdayaan dan loyalitas dapat dilakukan dengan mengacu dari indikator pemberdayaan maupun loyalitas yang dianggap masih relatif rendah dibandingkan indikator-indikator yang lainnya pada setiap variabel yaitu:

1. Peningkatan pemberdayaan karyawan dapat dilakukan dengan memberi kebebasan yang lebih besar kepada karyawan untuk terlibat secara langsung ketika dibutuhkan, tanpa menunggu atau diberi ijin. Pihak manajemen dapat melakukannya dengan memberikan wewenang yang jelas dan melindungi keputusan yang diambil karyawan berhubungan dengan wewenang yang dimilikinya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat mengekspresikan dirinya dengan lebih bebas khususnya yang berkaitan

dengan penerapan ide-ide kreatif yang dapat mendukung keberhasilan pencapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Peningkatan loyalitas karyawan dilakukan dengan meningkatkan kesediaan karyawan untuk membela organisasi ketika karyawan lain mengkritiknya. Pada prinsipnya, kiritik adalah kegiatan yang dilakukan untuk membangun organisasi menjadi lebih baik. Oleh sebab itu maka organisasi sebaiknya menyediakan wadah bagi karyawan untuk memberikan kritik yang selanjutnya dapat ditanggapi oleh pihak manajemen maupun anggota aorganisasi yang lainnya (karyawan) untuk mencari solusi terbaik bagi organisasi. Kesediaan karyawan lain untuk memberikan tanggapan pada kritik karyawan lain merupakan bentuk dari pembelaan karyawan bagi organisasi.
3. Peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan meningkatkan kemampuan karyawan agar tidak gagal dalam melakukan hal-hal penting. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menempatkan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, membekali karyawan dengan pelatihan berkaitan dengan pekerjaannya saat ini, meningkatkan peran pimpinan (atasan langsung) dalam memberikan bimbingan pada karyawan baru berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan adalah orang yang benar-benar tepat pada posisinya karena dukungan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki hingga akan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar tanpa kesalahan (gagal).

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode *self-assesment* dimana karyawan memberikan penilaian sendiri terhadap kinerjanya. Pengukuran dengan menggunakan metode ini memiliki kekuarangan dimana karyawan cenderung akan memberikan penilaian yang tinggi pada kinerjanya sendiri. Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini tidak mampu menggambarkan secara lebih obyektif mengenai kinerja dari karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado.

5.4 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian sejenis di masa yang akan datang, penilaian kinerja karyawan sebaiknya dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini dengan tujuan agar pengukuran kinerja karyawan dapat lebih obyektif dan memiliki standar pengukuran yang lebih baku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7, No. 11.
- Aitya, R. and Gupta K.R. (2012), Organizational Commitment of India Manager in Multinational Companies, *Indian Jurnal of Industrialk Relations*. Vol. 45.
- Al-edenat, M., dan Alhawamedeh, N. (2018). The Mediating Effect of Employee's Loyalty in the Relationship Between Empowerment and Employees' Performance: A Case from Jordanian SMEs. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 8, No. 4.
- Al-Omari, K., dan Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, Vol. 12, No. 24.
- Alsaiani, P., Sharma, N., dan Pratibha, G. (2017). Psychological Contract and Psychological Empowerment as Employee Engagement Drivers in Indian IT Sector. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, Vol. 5, No. 2.
- Anthony, B.A. (2011). The Roles of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Internal Marketing-Employee Bank Identification Relationship. *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 34, No. 6.
- Baird, K., Tung, A., dan Su, S. (2017). Employee Empowerment, Performance Appraisal Quality and Performance. *Journal of Management Control: Zeitschrift für Planung und Unternehmenssteuerung*, Springer, Vol. 31, No. 4.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Boedijoewono, N. (2010). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta, UPP AMP YKPN.
- Bolat, T. (2003). Personeli güçlendirme: davranışsal ve bilişsel boyutta incelenmesi ve benzer kavramlar ile karşılaştırılması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol. 17, No. 3-4.

- Bose, I. (2018), Employee Empowerment and Employee Performance an Empirical Study on Selected Banks in UAE. *Jurnal Manajemen Terapan dan Investasi, Jil. 7 No.2.*
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach.* Wiley.
- Bowen, D.E., dan Lawler, E.E. (1992). The Empowerment of Service Workers: What, Why, How, and When. *Sloan Management Review, Spring, Vol. 33. No. 3.*
- Chen, S.J. (2011). Crossing the Level of Employee's Performance: HPWS, Affective Commitment, Human Capital, and Employee Job Performance in Professional Service Organizations. *The International Journal of Human Resource Management, Vol. 22.*
- Conger, J.A., dan Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review, Vol. 13, No. 3.*
- Cooper, D.R., dan Emory, C.W. (2010). *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta, Erlangga.
- Dede, Y.E., dan Sazkaya, M.K. (2018). The Mediating Role of Employee Loyalty between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark Istanbul. *Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Vol. 8, No. 1.*
- Elnaga, A., dan Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 4.*
- Fernandez, S., and Moldogaziev, T. (2012). Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior in the Public Sector. *Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 23, No. 1.*
- Hassan, N., Zahidi, N. F., & Ali, S. (2017). Quality of Work Life As A Predictor Toward Employee Loaylty At Malaysian Automotive Industry. *International Journal of Arts & Sciences, Vol. 3, No. 4, 23-26.*
- Honold, L. (1997). A Review of the Literature on employee Empowerment. *Empowerment in organizations, Vol. 5, No. 4.*
- Hunjra, A.I., Akbar, S.W., Yousaf, M., dan Ul Haq, N. (2011). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol. 2, No. 11.*

- Iqbal, S., AlKahtani, N.S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., dan Haider, S.A. (2021). Impact of Employee Empowerment on Organizational Commitment Through Job Satisfaction in Four and Five Stars Hotel Industry. *Management Science Letters*, Vol. 11.
- Jones, R.G. (2010). *Organizational Theory, Design, and Change*. Issue No:6. Upper Saddle River: Pearson
- Locke, E.A., dan Latham, G.P. (2004), What should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-first Century. *Academy of Management Theory*, Vol. 29, No. 3.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martensen, A., dan Gronholdt L. (2006). Internal Marketing: A study of Employee Loyalty, its Determinants and Consequences. *Innovative Marketing*, Vol. 2, No. 4.
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C., dan Schmit, M.J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, Vol. 10, No. 7.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., dan Fuller, J. (2001). The Influence of Empowerment and Job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing Environment. *Group & Organization Management*, Vol. 26, No. 1.
- Nzuve, S., dan Ng'endo, M.N. (2012). An Assessment of Employees' Perception of Performance Appraisal: A Case Study of the Department of Immigration – Nairobi. *Problems Of Management In The 21st Century*, Vol. 7, No. 2.
- Onsoardi, I. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE, *Journal of Applied Management and Investments*, Vol. 7 No. 2.
- Pfeffer, J. (1994), *Competitive Advantage through People*. Harvard Business School Press, Boston, MA
- Phuong, T.T.K., dan Vinh, T.T. (2020). Job satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in the Hospitality Industry: A Moderated Model. *Asian Economic and Financial Review*, Vol. 10, No. 6.
- Potterfield, T.A. (1999). *Business of Employee Empowerment*, edited by Thomas A. Potterfield, Greenwood Publishing Group, Incorporated. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bahcesehir-ebooks/detail.action?docID=3000169>

- Pradhan, R.K., dan Jena, L.K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Journal Indexing and Metrics*, Vol. 5, No. 1.
- Preko, A., dan Adjetey, J. (2013). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives on Commercial Banks in GHANA. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, Vol. 4.
- Radzi, S.M., Rashdi, M.O., Abdullah, R., Adzmy, A., Zain, R.A., dan Deran, N. (2009). The Influence of Psychological Empowerment on Overall Job Satisfaction of Front Office Receptionists. *International Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 11.
- Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. HD MOTOR 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11): 7272-7299.
- Rivai, V.Z. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2013). *Organizational Behavior*, New Jersey: Printice Hall International Inc.
- Runtu, J. (2016). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Saifullah, N., Alam, M., dan Zafar, M.W. (2015). Job Satisfaction: A Contest Between Human and Organizational Behavior. *International Journal of Economic Research*, Vol. 6, No. 1.
- Salman, S.F.A., dan Sankar, J.P. (2020). The Relationship between Employee Empowerment and Perceived Employee Job Performance among the Hospitality Sector in the Kingdom of Bahrain: The Case of Three Star Hotels in Bahrain. *iKSP Journal of Innovative Writings*, Vol. 1, No. 1.
- Santoso, S. (2015), *Statistik Parametrik*. Jakarta, Elexmedia Komputindo.
- Sazkaya, M.K. (2018). The Mediating role of Employee Loyalty Between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior. *Journal of the Faculty of Economics*, Vol. 8, No. 1.
- Shields, J. (2016), *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices and Strategies*, Cambridge University Press, Cambridge
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Tuğ, Ö. (2010). İşgören güçlendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi. Master Thesis, Kütahya Dumlupınar University, Graduate School of Social Sciences.

Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yilmaz, O.D. (2015) Revisiting the Impact of Perceived Empowerment on Job Performance: Results from Front-line Employees. *URIZAM*, Vol. 34, No. 3.

