

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian dengan judul “pengaruh *employee relations* terhadap peningkatan citra McDonald’s (Survei Pada Karyawan Mcdonal’s Flaza Festival).” adapun hasil dari penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan dengan harapan dapat menjawab tujuan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Pada *employee relations* ini rata-rata responden memberikan jawaban dengan sangat baik (sangat setuju). Hal ini dilihat dari rekapitulasi variabel X memiliki rata-rata 86,76. Berdasarkan teori Ruslan (2020 : 278) yang digunakan untuk mengukur variabel (X) *employee relations* pernyataan yang memiliki Dari 25 pernyataan yang memiliki data tertinggi yaitu pernyataan X3 dan X16. Pada bagian pogram pendidikan dan pelatihan X3 “Jika menemukan sesuatu yang sulit dipecahkan saya meminta atasan / rekan kerja saya untuk menjelaskan kepada saya” yaitu sebesar 3,71. Karena di McDonald’s itu banyak sesuatu hal baru baik itu prosedur baru ataupun produk baru. X16 “Saudara merasa senang jika *event outing* dilaksanakan kembali” yaitu sebesar 3,71. Karena di McDonald’s sering diadakah *event outing* demi meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan. Sedangkan data terendah pada bagian program media komunikasi internal X24 “ saya pernah membuat video atau persentasi mengenai kerjaan” yaitu sebesar 3,03.
2. Pada peningkatan citra McDonald’s Flaza Festival ini rata-rata responden memberikan jawaban dengan sangat baik (sangat setuju). Hal ini dilihat dari rekapitulasi variabel Y memiliki rata-rata 72,21. Berdasarkan teori Menurut Liou & Chuang (2017 : 1079-109) mengenai dimensi dari peningkatan citra McDonald’s Flaza Festival yang digunakan untuk mengukur variabel (Y) pernyataan yang memiliki data tinggi yaitu Y20 yang memiliki pernyataan pada bagian layanan “ tersedianya fasilitas internet yang lancar (*wifi*)” yaitu sebesar 3,78. Karena di McDonald’s Flaza Festival selalu tersedia *wifi*.

Sedangkan data terendah yaitu Y15 pada bagian Performa yang memiliki pernyataan “saya sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak” yaitu sebesar 3,47.

3. Terdapat pengaruh yang kuat antara variabel (X) *employee relations* dan variabel (Y) Peningkatan Citra McDonald’s. Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian ini didapatkan nilai t_{hitung} 4,826 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,672 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara *employee relations* terhadap peningkatan citra McDonald’s Flaza Festival. Terdapat data dari koefisien determinasi menunjukkan angka persamaan tersebut yaitu 74%, sementara sisanya yaitu 26% dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian misalnya dari sistem, kebijakan, *prosedure*, kualitas komunikasi .

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh *employee relations* terhadap peningkatan citra McDonald’s Flaza Festival” maka data terendah terdapat pada bagian program media komunikasi internal X24 “saya pernah membuat video atau persentasi mengenai kerjaan” yaitu sebesar 3,03. Maka para *employee* McDonald diharapkan secara bengkala membuat video dan mempresentasikan pekerjaan yang sesuai standar perusahaan. Dimensi performa diharapkan lebih bisa meningkatkan tanggungjawab kepada perusahaan, dilihat nilai rendah pada varibael Y dengan nilai rata – rata 3,47 pernyataan Y15 bagian “saya sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak”, maka lebih baik hal tersebut dapat dikomunikasikan terlebih dahulu dengan atasan jika memang alasan yang diterima bisa ditoleransi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan pijakan untuk penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh *employee relations* terhadap peningkatan citra McDonald’s Flaza Festival aspek kuantitatif maupun kualitatif.