

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diambil dari hasil proses penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada pegawai kantor Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi yang sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Variabel *perceived organizational support* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y) di kantor Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi *perceived organizational support* diperoleh tingkat signifikansi 0,316 lebih besar dari 0,05 atau $0,316 > 0,05$, dan untuk t hitung sebesar 1,016 lebih kecil dari t tabel 2,028 atau $1,016 < 2,028$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil ini menunjukkan *perceived organizational support* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y) di kantor Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi.
2. Variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y) di kantor Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi budaya organisasi diperoleh tingkat signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05 atau $0,018 < 0,05$, dan untuk t hitung sebesar 2,474 lebih besar dari t tabel 2,028 atau $2,474 > 2,028$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y) di kantor Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada penelitian dan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran dengan harapan memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut.

1. Bagi Organisasi

- a. Pada variabel *perceived organizational support*, indikator dengan skor yang rendah pada indikator penghargaan melalui pernyataan “Organisasi selalu memberikan penghargaan atas prestasi dan kinerja pegawainya” dan 6 “Organisasi memberikan penghargaan secara ekstrinsik (perhatian, pujian, hadiah atau tanda penghargaan)” yaitu sebesar 4,21. Hasil tersebut menunjukkan bahwa organisasi masih dirasa kurang kesadaran akan pentingnya penghargaan tersebut. Beberapa pemimpin atau sebuah organisasi perlu memahami kembali betapa penghargaan dapat memotivasi dan memperkuat kinerja dan keterikatan pegawai. Dalam hal ini peneliti menyarankan organisasi secara berkala mengadakan acara penghargaan bagi para pegawai yang telah mencapai prestasi luar biasa diakui secara terbuka. Selain itu, pemberian penghargaan yang berdasarkan kriteria yang jelas dan transparan akan membantu memotivasi pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, berikan mereka kesempatan untuk memberikan masukan tentang jenis penghargaan yang mereka nilai dan hargai sehingga penghargaan tersebut lebih bermakna bagi mereka. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memelihara kepuasan pegawai, dan memperkuat ikatan mereka dengan organisasi.
- b. Pada variabel budaya organisasi, indikator dengan skor yang rendah pada indikator perhatian ke hal yang rinci melalui pernyataan “Organisasi mempertimbangkan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan.” yaitu sebesar 4,18. Hasil tersebut menunjukkan bahwa organisasi masih kurang kurangnya pemahaman terhadap sejauh mana detail dapat memengaruhi hasil akhir. Beberapa anggota organisasi mungkin menganggap detail sebagai hal-hal kecil yang bisa diabaikan, tanpa

menyadari bahwa detail-detail ini dapat memengaruhi kualitas keseluruhan pekerjaan. Dalam hal ini peneliti menyarankan organisasi harus menekankan pentingnya perencanaan yang matang. Ini mencakup perumusan tujuan yang jelas, perencanaan anggaran yang realistis, serta alokasi sumber daya yang bijaksana. Selanjutnya, dalam pelaksanaan, organisasi harus memastikan bahwa setiap langkah dan kebijakan dipantau dengan seksama. Dengan memperhatikan detail dengan cermat, organisasi dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang dan keberlanjutan yang berkelanjutan.

- c. Dalam penelitian ini angka koefisien angka koefisien budaya organisasi $\beta_2 = 0,200$ lebih besar dibandingkan *perceived organizational support* $\beta_1 = 0,104$. Oleh karena itu, disarankan organisasi agar organisasi lebih memerhatikan budaya organisasi terlebih dahulu dibanding *perceived organizational support* dalam upaya meningkatkan *employee engagement*. Meskipun *perceived organizational support* memiliki peran penting dalam memberikan rasa aman dan dukungan kepada pegawai, budaya organisasi yang sehat dan inklusif adalah faktor yang lebih mendalam dalam membangun komitmen jangka panjang dan keterlibatan yang kuat. Budaya yang mempromosikan kolaborasi, transparansi, serta penghargaan terhadap keragaman dan kontribusi individu akan membantu menciptakan lingkungan yang baik dan pegawai merasa terhubung secara emosional terhadap organisasi.
- d. Pada variabel *employee engagement*, indikator dengan skor yang rendah pada indikator *vigor*/semangat melalui pernyataan “Saya merasa bergairah atau memiliki keinginan yang kuat ketika bekerja.” yaitu sebesar 4,3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kurangnya gairah dan keinginan kuat saat bekerja adalah masalah yang serius karena dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Ketidakpuasan dan kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, serta *turnover* pegawai yang tinggi yang menyebabkan

keterikatan pegawai menjadi rendah terhadap organisasi. Dalam hal ini peneliti menyarankan organisasi perlu memahami akar permasalahan ini. Oleh karena itu, langkah pertama adalah melakukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya organisasi, kebijakan, dan faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi pada kurangnya gairah dan keinginan kuat saat bekerja. Selanjutnya, perlu adanya komunikasi yang terbuka dan konstruktif antara organisasi dan pegawai. Organisasi harus mendengarkan keluhan dan saran dari pegawai, serta memberikan umpan balik yang membangun. Mungkin ada kesempatan untuk memberikan pengakuan yang lebih baik kepada pegawai yang berprestasi, atau merancang program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Mengidentifikasi dan mengatasi akar permasalahan serta menumbuhkan budaya organisasi yang positif akan membantu organisasi mencapai produktivitas yang lebih besar dan meningkatkan *engagement* pegawai dalam jangka panjang.

2. Bagi Peneliti Lain

- a. Peneliti selanjutnya dapat menguji lebih lanjut variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian dan metode yang berbeda dalam bidang yang sama maupun dalam bidang yang berbeda.
- b. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi *employee engagement* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork*.