

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat pengaruh negatif antara *work family conflict* terhadap *employee engagement*. Artinya, apabila *work family conflict* pegawai di sektor publik semakin tinggi maka akan menyebabkan semakin rendah *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi *employee engagement*. Besarnya sumbangan efektif *work family conflict* terhadap *employee engagement* sebesar 3,7%, dan sisanya 96,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti;
2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Artinya, apabila pegawai di sektor publik menilai budaya organisasi semakin tinggi maka akan semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah menilai budaya organisasi maka akan semakin rendah *employee engagement*. Besarnya sumbangan efektif budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 9,2%, dan sisanya 91,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti;

3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat pengaruh *work family conflict* dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan apabila *work family conflict* yang dialami pegawai di sektor publik tinggi dan menilai budaya organisasi rendah maka *employee engagement* akan menjadi rendah, sedangkan apabila *work family conflict* pegawai di sektor publik rendah dan menilai budaya organisasi tinggi maka *employee engagement* akan menjadi tinggi. *Work family conflict* dan budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 12,2% sedangkan 87,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Subyek Penelitian

Work family conflict berada pada kategori sedang, hal ini dapat menjadi faktor menurunnya *engagement* pada pegawai, oleh karena itu pegawai diharapkan dapat berperan serta dalam meminimalisir konflik yang terjadi dengan mencari strategi *coping* yang cocok untuk konflik yang dihadapi dengan membangun komunikasi yang baik dengan keluarga dan rekan kerja, menyusun jadwal dan skala prioritas, berbagi cerita, beribadah, berlibur, menekuni hobi.

2. Bagi Instansi

- a. *Employee engagement* pegawai yang berada pada kategori tinggi hendaklah dipertahankan dengan melakukan kegiatan *knowledge sharing* mengenai kebermaknaan kerja, visi misi organisasi, tugas fungsi organisasi dan pentingnya peran pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- b. *Work family conflict* yang berada pada kategori sedang mengindikasikan bahwa pegawai mengalami konflik tetapi masih bisa mengatasi dengan baik konflik yang terjadi. Kondisi ini harus dipertahankan namun konflik yang terjadi sebaiknya diminimalisir dengan cara melakukan pertemuan/rekreasi pegawai bersama keluarga, menyediakan layanan konseling serta menyelenggarakan seminar/orientasi terkait dengan mengelola konflik pekerjaan keluarga, *kesehatan mental* serta menerapkan *family friendly policy*.
- c. Budaya organisasi pegawai yang berada pada kategori tinggi hendaklah dipertahankan agar *employee engagement* pegawai senantiasa terjaga, dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat menuangkan ide-ide inovasi serta berbagi tentang *best practice* pekerjaan, *benchmarking*, menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang memacu pegawai untuk keluar dari zona nyaman dan siap untuk melakukan perubahan, menekankan pentingnya pelayanan prima bagi pelanggan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menemukan bahwa variabel *work family conflict* dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan memberikan sumbangan

efektif yang relatif kecil terhadap *employee engagement* pada pegawai di sektor publik. *Work family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 3,7% terhadap *employee engagement*, Budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 9,2% terhadap *employee engagement*, sedangkan secara simultan *work family conflict* dan budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 12,2% terhadap *employee engagement*. Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya meneliti di satu instansi pada sektor publik dan variabel yang digunakan terbatas pada *work family conflict* dan budaya organisasi. Peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih komparatif dan memasukkan variabel lain yang mungkin berperan sebagai anteseden lain yang berpengaruh pada *employee engagement*, terutama terkait dengan *job resources* dan *personal resources* seperti : dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, penghargaan, iklim kerja, dan kepemimpinan transformasional, kepribadian, *self efficacy*, dan *optimism*. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.