

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Istilah *engagement* dalam konteks peran kerja karyawan mulai dibicarakan sejak lima belas tahun yang lalu dalam berbagai literatur bisnis dan psikologi organisasi. Penelitian mengenai *engagement* dalam pekerjaan yang berkembang membuahkan empat konstruk definisi dan cara pengukuran yang berbeda. Empat konstruk tersebut antara lain, *personal engagement*, *employee engagement*, *burnout/engagement*, dan *work engagement* (Herbert, 2011). Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (dalam Mujiasih, 2012), karyawan yang *engaged* akan berfikir dan bekerja secara proaktif, tidak terikat pada *job description*, secara aktif mencari jalan untuk memperluas kemampuannya, dan pantang menyerah ketika dihadapkan dengan situasi yang sulit.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada *air traffic controller* pada bandara Soekarno-Hatta Jakarta. Hal ini adalah berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0.158 dengan signifikansi sebesar $p = 0.227$. Artinya, semakin positif *perceived organizational support* tidak berhubungan dengan semakin tingginya *work engagement* pada ATC di bandara Soekarno-Hatta Jakarta. Sebaliknya, semakin negatif *perceived*

organizational support tidak berhubungan dengan semakin rendahnya *work engagement* pada ATC di bandara Soekarno-Hatta Jakarta.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar *air traffic controller* justru memiliki *perceived organizational support* yang negatif dengan persentase sebesar 48.33% dan *work engagement* yang tinggi sebesar 51.67%. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki kontribusi sebesar 2.5% terhadap *work engagement* sedangkan sisanya sebesar 97.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka untuk perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor dan variabel lainnya seperti *job satisfaction*, *job characteristics*, dll. untuk diteliti hubungannya dengan *work engagement*, dengan diketahuinya variabel dan faktor yang berhubungan dengan *work engagement* maka perusahaan dapat lebih akurat dalam menentukan langkah apa yang harus diambil untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah subjek sebanyak 60 orang, jika ingin melakukan penelitian maka disarankan untuk mengambil jumlah subjek yang lebih banyak untuk hasil yang lebih maksimal. Selain subjek, referensi pustaka juga perlu ditambahkan lagi untuk memperkuat dasar teori penelitian. Permohonan izin penelitian juga sebaiknya diurus sejak jauh hari dengan harapan balasan dari pihak JATSC dapat diperoleh sebelum tanggal penelitian yang diajukan. Selanjutnya saat penyebaran skala sebaiknya peneliti selanjutnya menyiapkan jeda waktu yang agak lama untuk memberikan waktu mengisi skala kepada ATC karena bandara Soekarno-Hatta adalah bandara tersibuk nomor satu di Indonesia sehingga pastinya ATC akan sangat sibuk memandu lalu lintas udara.