

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* (POS) dengan *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,564 dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,000$. Artinya semakin positif *perceived organizational support* (POS) maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X, sebaliknya semakin negative *perceived organizational support* (POS) maka semakin rendah *work engagement* karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X. Hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah X memiliki *perceived organizational support* (POS) yang positif dengan presentase subjek 86,67% dan *work engagement* yang tinggi dengan presentase subjek 80%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,281. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki kontribusi sebesar 28,1% terhadap *work engagement* dan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti *supervisor support*, *job conditions*, *organizational reward*, *fairness*.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian

Subjek pada umumnya telah memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek tetap mempertahankan *work engagement* yang dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan *perceived organizational support* dalam diri sendiri sehingga tercipta kinerja yang memuaskan bagi diri sendiri dan juga bagi organisasi.

2. Bagi Organisasi

Work engagement memberikan sumbangan atas kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi perlu memperhatikan *work engagement* yang dimiliki karyawan. Untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan, organisasi disarankan lebih memperhatikan *perceived organizational support* (POS) pada karyawan melalui *Fairness* yang dipersepsikan karyawan sebagai bentuk keadilan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawannya. Organisasi juga sebaiknya memperhatikan *organizational reward and job conditions* yang sesuai yaitu dapat berupa promosi jabatan, jaminan kerja, gaji, fasilitas kantor, pelatihan karyawan sehingga hal tersebut dapat mendukung untuk meningkatkan *perceived organizational support* yang positif agar dapat meningkatkan *work engagement*. Organisasi tidak bisa dipisahkan dari peran *supervisor support* misalnya dengan peran atasan yang peduli terhadap karyawannya, selalu adil, memberikan motivasi, berintegritas, memberikan solusi

yang tepat, serius menanggapi pendapat serta menjalin hubungan interpersonal yang baik. Hal tersebut dapat membantu karyawan lebih *engaged* pada organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memperoleh korefisien determinasi (R^2) sebesar 0,281 di mana menunjukkan variabel *perceived organizational support* yang diberikan organisasi pada karyawannya memiliki kontribusi 28,1% terhadap *work engagement* dan sisanya sebesar 71,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *work engagement* dapat menggunakan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik pekerjaan, dukungan dari atasan, *personal resources*. Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di organisasi pemerintahan diharapkan untuk mengurus surat-surat perizinan dari jauh hari sebelum penelitian, sehingga waktu untuk menunggu surat balasan untuk melakukan penelitian tidak begitu lama. Peneliti selanjutnya disarankan untuk ikut membantu dan menemani pada saat membagikan skala penelitian pada subjek dan peneliti juga diharapkan untuk menunggu subjek saat mengisi skala agar memudahkan subjek untuk bertanya apabila ada yang kurang dimengerti dan untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya (*faking good*) maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menjelaskan instruksi pengisian skala pada subjek. Selain itu, peneliti selanjutnya ketika melakukan wawancara awal pada subjek, diharapkan untuk melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan, karena ketika peneliti melakukan wawancara lewat telepon terkadang kurang efektif.

Menggunakan media telepon untuk melakukan wawancara kurang mampu menggali lebih dalam masalah yang ada dalam organisasi.