

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap keterikatan karyawan pada Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang dengan tujuan mengetahui pengaruh antara pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap keterikatan karyawan, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai implementasi pemberdayaan karyawan pada Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang sudah berada pada tingkatan yang kuat. Lalu dukungan organisasi pada Instansi X juga sudah dipersepsikan baik oleh karyawannya. Selanjutnya karyawan Instansi X juga sudah berada pada kategori *engaged*. Akan tetapi, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan kembali yaitu pemberdayaan struktural, keadilan prosedural, serta tingkat kefokusannya karyawan ketika bekerja.
2. Terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan dengan keterikatan karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh antara dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keterikatan karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap keterikatan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan sebagai solusi dan bahan pertimbangan bagi Instansi Pemerintahan X Kabupaten Subang terkait permasalahan keterikatan karyawan. Adapun saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Implementasi *structural empowerment* pada instansi X perlu ditingkatkan terlebih mengenai akses terhadap informasi kebijakan organisasi. Instansi X dapat mengadakan sosialisasi terkait kebijakan organisasi kepada seluruh karyawan. Sebagaimana menurut Robbins & Coulter (2017) yang

mengemukakan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan pemberdayaan karyawan adalah dengan *recognize employee* melalui alur komunikasi yang terbuka terkait hal-hal yang krusial dalam organisasi.

2. Melihat banyaknya karyawan yang kurang merasakan bantuan khusus dari organisasi, responsivitas organisasi dalam memberikan bantuan khusus untuk menangani kebutuhan karyawan ketika bekerja perlu ditingkatkan dan diimbangi dengan adanya tindakan secara konkret. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Eisenberger (2011), organisasi perlu memperhatikan manajemen komunikasi, keadilan, dan dukungan terhadap kebutuhan spesifik karyawan yang disediakan organisasi, serta pengalaman pra-kerja karyawan sebagai langkah dalam meningkatkan dukungan organisasi yang dipersepsikan.
3. Menurut Tewal (2017) dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi*, komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Untuk menangani rendahnya tingkat kefokusan karyawan, organisasi dapat mengkomunikasikan dengan karyawan terkait hal-hal yang mengganggu ketika bekerja, seperti melalui survey hingga mengadakan pengelolaan stres karyawan. Selain itu, Instansi X juga dapat meningkatkan sistem pelayanan *online* serta menegaskan SOP yang perlu dipatuhi masyarakat agar proses evaluasi ini dapat dilakukan oleh pihak internal dan eksternal.
4. Hasil pengujian korelasi antara pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap keterikatan karyawan menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* yang rendah yaitu sebesar 0.200. Maka untuk penelitian selanjutnya dapat memilih variabel lain yang lebih relevan untuk meningkatkan keterikatan karyawan khususnya pada pegawai negeri sipil (PNS).