

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari penilaian dimensi *employee engagement* berupa *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), serta *absorption* (penghayatan). Dari variabel *employee engagement* yang memiliki penilaian sangat tinggi dalam mempengaruhi kinerja adalah dimensi *vigor* (semangat), sedangkan dimensi yang memiliki penilaian sangat rendah adalah dimensi *dedication* (dedikasi).
2. Iklim organisasi di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari penilaian dimensi iklim organisasi berupa struktur, tanggung jawab, risiko, penghargaan, kehangatan dan dukungan, serta konflik. Dari variabel iklim organisasi yang memiliki penilaian sangat tinggi dalam mempengaruhi kinerja adalah dimensi kehangatan dan dukungan sedangkan dimensi yang memiliki penilaian sangat rendah dalam mempengaruhi kinerja adalah dimensi penghargaan.
3. Kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari penilaian dimensi kinerja berupa *quality*(kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeless* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (efektivitas biaya), *need for supervision* (kebutuhan untuk supervisi), serta *interpersonal impact* (dampak interpersonal). Dimensi *interpersonal impact* (dampak interpersonal) memiliki penilaian yang sangat tinggi, sedangkan yang terendah yaitu dimensi *need for supervision* (kebutuhan untuk supervisi). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat sudah tinggi.
4. Terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dengan kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *employee engagement* semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

5. Terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
6. Terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *employee engagement* dan iklim organisasi semakin tinggi pula kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Employee engagement* pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dapat ditingkatkan melalui adanya *dedication* (dedikasi) dalam diri pegawai sebagai upaya untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. *Dedication* (dedikasi) dalam diri pegawai dapat ditingkatkan dengan cara melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi, melalui hal tersebut diharapkan akan timbul rasa memiliki organisasi dan menjadi bagian penting dalam organisasi sehingga pegawai akan bekerja dengan maksimal dan berdedikasi tinggi untuk organisasi. Selain hal tersebut, pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan wewenang pekerjaan kepada pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan dedikasi. Dengan adanya pemberian tanggung jawab tersebut maka para pegawai akan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Iklim Organisasi pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dapat ditingkatkan melalui penghargaan yang diberikan oleh atasan atau oleh organisasi agar tercipta iklim organisasi yang baik sehingga dapat mempermudah upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan iklim organisasi para atasan dalam organisasi harus memberikan penghargaan kepada para pegawai. Para atasan harus mampu menghargai pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai, bentuk penghargaan tersebut tidak hanya penghargaan yang berupa bonus atau kenaikan gaji, tetapi dapat

pula penghargaan yang berupa pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai sebagai bentuk apresiasi atas apa yang dikerjakan pegawai sehingga pegawai akan merasa lebih dihargai. Agar penghargaan tersebut dapat diterima oleh pegawai maka para pegawai harus mampu memberikan upaya dan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga atasan tidak akan ragu untuk memberikan penghargaan. Atasan pun harus

3. Kinerja pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dapat ditingkatkan melalui adanya rasa *need for supervision* (kebutuhan untuk pengawas) untuk mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. *Need for supervision* (kebutuhan untuk pengawas) dapat ditingkatkan melalui intensitas pengawasan yang diberikan atasan ketika pegawai menyelesaikan pekerjaannya, pemberian sanksi ketika pegawai tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dan memperjelas tugas dan tanggung jawab pegawai yang harus dipenuhi dalam pekerjaannya.
4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan agar para pimpinan dan pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat terus berusaha untuk meningkatkan *employee engagement*. *Employee engagement* dapat ditigkatkan melalui melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi, memberikan pemahaman kepada pegawai atas tujuan yang harus dicapai secara jelas, mengadakan pertemuan untuk membahas mengenai target setiap pegawai dan perusahaan serta membahas sampai mana pencapaian mereka, sehingga akan timbul rasa *engaged* dalam setiap diri pegawai.
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan agar para pimpinan dan pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat terus berusaha untuk membentuk dan memperbaiki iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat ditingkatkan melalui kejelasan dan kesesuaian mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan aturan kerja dalam organisasi, adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada

pegawai sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawai, adanya dukungan antar pegawai dan antara atasan dengan pegawai, sikap saling menghormati dan menghargai antar pegawai, serta sikap saling membantu antar pegawai.

6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan agar para pimpinan dan pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat terus berusaha untuk membentuk, memperbaiki, dan meningkatkan kembali *employee engagement* dan iklim organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.