

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Readiness to Change* artinya dalam penerapan Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN). Artinya keyakinan individu yang ada dalam diri karyawan, kepercayaan diri karyawan, dukungan manajemen, dedikasi karyawan, minat karyawan dalam bekerja, kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung akan menghasilkan karyawan yang sudah siap dengan kemampuan mereka untuk menerapkan *Readiness To Change* untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan SPAN dan juga untuk memberikan kepercayaan diri individu dan organisasi untuk dapat menukseskan perubahan yang direncanakan.
2. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap *Readiness to Change* dalam penerapan Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN). Artinya, organisasi dalam mendistribusikan sumber daya di antara karyawan harus mempunyai prosedur yang adil dan memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan juga dengan *reward* terhadap kontribusi karyawan berkorelasi positif terhadap persepsi atas dukungan organisasi terdapat *reward* dan kondisi lingkungan kerja yang berhubungan dengan

peningkatan persepsi atas dukungan organisasi yang mana gaji, pengakuan dan promosi akan meningkatkan kontribusi karyawan, adanya jaminan bahwa organisasi mempertahankan keanggotaannya di masa depan memberikan indikasi yang kuat, kontrol akan kerja karyawan dalam penerapan Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN).

3. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap Persepsi Dukungan Organisasi dalam penerapan Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN). Artinya, apabila sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan dengan adanya dedikasi, loyalitas kepada organisasi, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya maka akan memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja dengan orang lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi sehingga organisasi dapat peduli dengan kesejahteraan mereka menilai kontribusi mereka untuk menggambarkan pertukaran sosial antara organisasi dan karyawannya. Hal ini berarti bahwa semakin kuat *employee engagement* maka semakin kuat pula *Readiness to change* dalam penerapan Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN).

B. Implikasi

Demi terus meningkatkan *Readiness To Change* dalam penerapan SPAN secara optimal, pihak Kantor Pelayanan Perbendaharaan Purwokerto

perlu memperhatikan berbagai kebijakan khususnya yang terkait dengan upaya peningkatan keterlibatan karyawan (*Employee engagement*) dan persepsi dukungan organisasi. Cara yang tepat dilakukan diantaranya adalah dengan memenuhi berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan KPPN berkaitan dengan pelaksanaan serta pengorbanan mereka terhadap organisasi sehingga KPPN perlu mendukung upaya karyawan dalam dedikasinya terhadap organisasi.

Mengacu pada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti selanjutnya perlu mengembangkan model hubungan kausal antara *employee engagement*, persepsi dukungan organisasi dengan *readiness to change* melalui penambahan variabel-variabel bebas lain dan mempertimbangkan untuk menambahkan variabel pemediasi dan pemoderasi serta memperluas cakupan penelitian pada kantor pemerintahan di wilayah Kabupaten Banyumas.