

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan dari penelitian :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal tersebut bermakna bahwa dengan adanya kepemimpinan yang transformasional, maka *employee engagement* karyawan di Inspektorat Kota Bekasi semakin meningkat.
2. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal tersebut bermakna bahwa persepsi dukungan organisasi di Inspektorat Kota Bekasi tidak membuat *employee engagement* karyawan semakin tinggi. Karena, Inspektorat Kota Bekasi merupakan instansi pemerintahan sehingga dukungan organisasi yang diberikan berasal dari pusat.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut bermakna bahwa dengan adanya kepemimpinan yang transformasional, maka komitmen organisasional karyawan di Inspektorat Kota Bekasi semakin meningkat.
4. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut bermakna bahwa dengan adanya persepsi yang baik dari karyawan mengenai dukungan organisasi, maka

komitmen organisasional karyawan di Inspektorat Kota Bekasi semakin meningkat.

5. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut bermakna bahwa dengan karyawan yang memiliki *employee engagement* yang baik, maka komitmen organisasional karyawan di Inspektorat Kota Bekasi semakin meningkat.
6. *Employee engagement* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut bermakna bahwa *employee engagement* mampu memberikan peningkatan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional karyawan di Inspektorat Kota Bekasi.
7. *Employee engagement* tidak memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan Inspektorat Kota Bekasi. Hal tersebut bermakna bahwa *employee engagement* tidak mampu memberikan peningkatan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan di Inspektorat Kota Bekasi.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ditekankan pada variabel yang memiliki pengaruh signifikan dan paling besar terhadap dua variabel endogen yaitu *employee engagement* dan komitmen organisasional.

1. *Employee Engagement*

Hasil riset menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *employee engagement* di Inspektorat Kota Bekasi ditentukan oleh pemimpin yang transformasional. Prioritas agar menjadi pemimpin transformasional yang baik di organisasi adalah atasan perlu mengarahkan karyawan mengenai tugas/misi instansi, atasan memiliki tujuan yang perlu dicapai dalam instansi, dan atasan selalu mengungkapkan rasa kepuasannya pada karyawan jika memang karyawan bekerja dengan baik.

2. Komitmen Organisasional

Hasil riset menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional di Inspektorat Kota Bekasi ditentukan oleh tiga faktor. Faktor pertama yang paling berpengaruh adalah *employee engagement*. Prioritas agar *employee engagement* di organisasi berjalan dengan baik adalah merasa bangga pekerjaan, menumbuhkan rasa antusias pada pekerjaan, dan pada saat bekerja waktu terasa begitu cepat. Maka dari itu, Inspektorat Kota Bekasi perlu lebih meningkatkan *employee engagement* dari diri karyawan agar memberikan *output* yang lebih baik dalam instansi. Seperti, kinerja organisasi semakin meningkat, pekerjaan lebih terorganisir di organisasi karena pegawai lebih giat dalam bekerja, karyawan bertahan lama di dalam organisasi, mengurangi *turnover*, dan lain sebagainya.

Selain faktor komitmen organisasional, faktor kedua yang berpengaruh pada komitmen organisasional adalah kepemimpinan transformasional. Prioritas yang perlu dilakukan agar menjadi pemimpin

transformasional adalah menjadi atasan yang selalu mengarahkan karyawan mengenai tugas/misi instansi, menjadi atasan yang memiliki tujuan dalam instansi, dan menjadi atasan selalu mengungkapkan rasa kepuasannya pada karyawan jika memang karyawan bekerja dengan baik.

Kemudian, faktor ketiga yang berpengaruh pada komitmen organisasional adalah persepsi dukungan organisasi. Prioritas yang perlu dilakukan agar karyawan merasakan kepuasan terhadap organisasi adalah menjadi organisasi yang mempedulikan kesejahteraan karyawannya, menjadi organisasi yang selalu merasa bangga dengan prestasi pegawai, dan selalu menghargai apapun kontribusi dari karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Tentunya hal tersebut terjadi karena adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian sehingga kurang sempurna. Beberapa keterbatasan penelitian ini diantaranya :

1. Pemberian data kuesioner pada penelitian ini tidak dilakukan secara langsung menyerahkan kuesioner ke responden. Karena, memang kebijakan dari Inspektorat Kota Bekasi yang memberikannya kepada unit tertentu. Dengan demikian, peneliti tidak dapat mendampingi responden dalam menjawab. Dimana, mungkin saja ada beberapa pernyataan yang kurang jelas atau sulit dipahami, sehingga responden tidak maksimal dalam menjawab pernyataan kuesionernya.

2. Penelitian kali ini menggunakan metode *cross-sectional* dimana peneliti hanya meneliti melalui satu waktu dan tidak melihat efek berkepanjangannya.