

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *HRM practices* dan keadilan organisasional terhadap *employee engagement* melalui *perceived organizational support*. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Lemhanans RI, Golongan II-IV dengan jumlah sampel sebanyak 323 responden. Analisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *structural equation modelling* (SEM) dengan alat analisis AMOS ver 22. Dari hasil analisis pada bab sebelumnya maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Hipotesis pertama, menguji pengaruh dari *HRM practices* terhadap *perceived organizational support*, dimana hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *HRM practices* terhadap *perceived organizational support*. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika *HRM practices* semakin baik, akan dapat meningkatkan *perceived organizational support*.
2. Hipotesis ke dua, menguji pengaruh dari keadilan organisasional terhadap *perceived organizational support*, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari keadilan organisasional terhadap *perceived organizational support*. Hal ini menunjukkan keadilan organisasional yang meningkat, akan dapat meningkatkan *perceived organizational support*.

3. Hipotesis ke tiga, menguji pengaruh dari *HRM practices* terhadap *employee engagement*, dimana hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *HRM practices* terhadap *employee engagement*, Hasil ini menunjukkan bahwa ketika *HRM practices* semakin baik, maka *employee engagement* akan meningkat.
4. Hipotesis ke empat, menguji pengaruh dari keadilan organisasional terhadap *employee engagement*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari keadilan organisasional terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan apabila organisasi dapat meningkatkan keadilan organisasional dengan lebih baik, maka *employee engagement* akan meningkat.
5. Hipotesis ke lima, menguji pengaruh dari *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*. *Perceived organizational support* yang baik akan dapat meningkatkan *employee engagement*.
6. Hipotesis ke enam, menguji pengaruh dari *HRM practices* terhadap *employee engagement* melalui *perceived organizational support*, dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif *HRM practices* terhadap *employee engagement* melalui *perceived organizational support*. Hal ini menunjukkan bahwa praktek *HRM* yang baik akan dapat meningkatkan *perceived organizational support* yang selanjutnya akan

dapat meningkatkan keterikatan karyawan yang lebih baik terhadap organisasi.

7. Hipotesis ke tujuh, menguji pengaruh dari keadilan organisasional terhadap *employee engagement* melalui *perceived organizational support*, dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif keadilan organisasional terhadap *employee engagement* melalui *perceived organizational support*. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang baik akan meningkatkan *perceived organizational support* yang selanjutnya akan dapat meningkatkan *employee engagement*.

8. Sementara itu pengaruh langsung dari *HRM practices* dan keadilan organisasional terhadap *employee engagement* lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga dapat disimpulkan *perceived organizational support* dapat memediasi pengaruh dari *HRM practices* dan keadilan organisasional terhadap *employee engagement*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Untuk Lemhannas RI

Melihat kelemahan Lemhannas RI berdasarkan hasil pengujian variabel dalam penelitian ini, maka ditemukan kelemahan diantaranya adalah kegiatan pelatihan dan pengembangan yang masih kurang, masih ada praktek pilih kasih dalam keputusan berkaitan pekerjaan, perencanaan karir yang masih belum tersusun dengan sempurna dan pegawai yang masih kurang menikmati waktunya dalam bekerja. Oleh karena itu, hal yang dapat dilakukan adalah :

1. Kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan teknis dalam pekerjaan perlu ditingkatkan oleh Lemhannas RI untuk para pegawainya. Dengan melakukan ini, maka para pegawai akan dapat meningkatkan kemampuan teknisnya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik.
2. Para atasan di Lemhannas RI hendaknya lebih adil dan tidak pilih kasih dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan kepada pegawai Lemhannas RI.
3. Diperlukan adanya dukungan yang lebih baik untuk pengembangan karir dari pegawai. Lemhannas RI hendaknya menerapkan rencana pengembangan karir yang jelas untuk pegawai, seperti menentukan secara transparan faktor-faktor dan penilaian yang terukur untuk pegawai berkaitan dengan kenaikan jabatan dan juga memberikan dukungan yang baik, untuk mencapai hal tersebut, seperti memberikan pelatihan dan bimbingan karir.
4. Lemhannas RI perlu untuk memberikan kenyamanan bekerja untuk pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan fasilitas yang memadai, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan juga waktu istirahat yang memadai untuk pegawai. Hal lainnya adalah melakukan pekerjaan dengan variasi yang baik sehingga pegawai tidak merasa bosan melakukan pekerjaan secara terus menerus.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini juga memiliki saran untuk penelitian selanjutnya yang didasari keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada lingkup pegawai Lemhannas RI. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian pada obyek lainnya seperti pada organisasi pemerintahan lainnya atau pada perusahaan swasta.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *HRM practices*, keadilan organisasional, *perceived organizational support* dan juga *employee engagement*. *Employee engagement* sendiri memiliki konsekuensi diantaranya adalah memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*, *organizational commitment*, *intention to quit* dan *OCB*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menyertakan variabel *job satisfaction*, *organizational commitment*, *intention to quit* dan *OCB* sebagai variabel yang dapat dipengaruhi oleh *employee engagement*.
3. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan menyertakan variabel *conscientiousness* sebagai variabel moderasi.