

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian dan analisis data penelitian mengenai “Pengaruh *psychological empowerment* dan *ethical leadership* terhadap *work engagement* pada Pegawai Bea dan Cukai wilayah Jabotabek, maka kesimpulan berdasarkan metode deskriptif adalah sebagai berikut:

1. *Psychological empowerment* pada pegawai Bea dan Cukai wilayah Jabotabek tergolong kategori cukup berdasarkan analisis pada dimensi-dimensi yang ditentukan, dan masing-masing individu memiliki dasar idealisme sendiri terhadap pekerjaan. Berdasarkan indikator yang paling tinggi dari variabel ini yaitu kehadiran untuk bekerja berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan dari dimensi *competence*. Instansi Bea dan Cukai dapat meningkatkan kesadaran semua pegawai nya agar dapat disadari bahwa kehadiran mereka sangat penting dalam kelangsungan pekerjaan sehari-hari. Adanya kesadaran akan pentingnya kehadiran mereka dari setiap individu dalam kantor akan membuat pegawai lebih merasa leluasa dalam memulai dan melanjutkan proses pekerjaan mereka, sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi hasil

strategis di tempat kerja. Hal ini yang sebaiknya dipertahankan oleh organisasi instansi Bea dan Cukai wilayah Jabotabek.

2. *Ethical leadership* pada pegawai Bea dan Cukai wilayah Jabotabek dalam hal ini tergolong cukup dalam lingkungan organisasional instansi berdasarkan dimensi-dimensi yang telah ditentukan. Hal tersebut juga dapat dilihat dari indikator yang paling tinggi dari variabel ini adalah sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik dari dimensi *ethical guidance*. Hal ini menunjukkan bahwa umumnya pegawai setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dalam keseharian melakukan pekerjaan. Artinya, para bawahan dalam lingkup organisasi instansi tersebut melihat atasan mereka sebagai orang yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai nilai-nilai etis, dan menjadi contoh bagi bawahan mereka.
3. *Work engagement* pada pegawai Bea dan Cukai wilayah Jabotabek berada pada kategori rendah berdasarkan dimensi-dimensi yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya semangat dari karyawan untuk datang ke kantor dan ketika di kantor pun karyawan mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan pekerjaan, serta tidak mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja. Namun berdasarkan indikator tertinggi dari variabel ini, pegawai umumnya ketika sedang fokus

melakukan pekerjaan mereka akan sulit melepas diri dari pekerjaan.

Indikator ini berasal dari dimensi *absorption*.

Selain berdasarkan analisis deskriptif, kesimpulan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

1. *Psychological empowerment* berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai Bea dan Cukai wilayah Jabotabek. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, yang artinya bahwa ketika *psychological empowerment* pada karyawan itu meningkat maka *work engagement* karyawan akan mengalami peningkatan.
2. *Ethical leadership* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pegawai Bea dan Cukai wilayah Jabotabek. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, yang artinya bahwa ketika *ethical leadership* pada karyawan itu meningkat maka *work engagement* karyawan akan mengalami peningkatan.
3. *Psychological empowerment* dan *ethical leadership* secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja di Bea dan Cukai wilayah Jabotabek.

B. Implikasi

Berdasarkan rancangan dan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dalam penulisan ini, dapat dikemukakan beberapa implikasi antara lain:

1. Untuk instansi dapat mempertahankan tingkat *psychological empowerment* dari pegawai mereka dengan tetap menerapkan pemahaman bahwa kehadiran pegawai untuk bekerja dapat mempengaruhi aktivitas instansi Bea dan Cukai di wilayah Jabotabek. Dapat dilakukan *training* atau *bonding* kepada pegawai agar pegawai dapat berkembang atas potensi dan kemampuan yang mereka miliki sehingga berdampak baik terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, pegawai dapat merasakan kebanggaan atas pekerjaan yang mereka ketika semua potensi dan kemampuan mereka sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Untuk instansi dapat mempertahankan tingkat *ethical leadership* dari pegawai mereka dengan memastikan bahwa pemimpin dalam organisasi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menjadi contoh terhadap bawahan mereka, sehingga muncul kepercayaan dari bawahan bahwa atasan mereka dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, dapat membiasakan atasan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan organisasional.

3. Untuk instansi dapat mempertahankan tingkat *work engagement* dari pegawai mereka dengan membudayakan kepada pegawai mereka bahwa ketika sedang fokus bekerja sebaiknya selalu fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melepas diri dari pekerjaan yang sedang dilakukan. *Work engagement* yang rendah menjadi permasalahan dalam penelitian ini, organisasi instansi dapat melakukan kegiatan-kegiatan hiburan diluar pekerjaan yang rutin, seperti olahraga, kegiatan kreativitas, maupun lomba. Hal tersebut diharapkan antusiasme dari pekerja meningkat karena adanya hal yang menarik selain hanya melakukan pekerjaan sehari-hari.

C. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengungkapkan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk Akademis

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lainnya yang mendukung variabel *work engagement* diantaranya kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun perubahan organisasi dengan tempat penelitian yang sama atau dengan

menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama dengan tempat penelitian yang berbeda.

- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan tempat penelitian yang sama dan variabel yang digunakan pun sama, atau variabel bebas dan terikat yang berbeda serta tempat penelitian yang sama.

2. Untuk Instansi

- a. Organisasional dalam instansi sebaiknya memperhatikan dan menganggap penting pemberdayaan psikologis dari semua karyawan mereka karena unsur-unsur psikologis yang dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kelangsungan kerja seorang karyawan. Perusahaan maupun instansi diharapkan dapat menyesuaikan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dan menempatkannya kepada pekerjaan yang sesuai keahlian nya tersebut sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan yakin atas kapabilitas yang dimilikinya. Perusahaan atau instansi juga perlu melakukan apresiasi terhadap setiap kontribusi yang berarti dari karyawan atau pegawai mereka, hal ini bertujuan agar dapat selalu mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai tersebut. Perusahaan atau instansi juga dapat menciptakan iklim kerja yang memberdayakan, memberi dukungan sosial untuk mendorong situasi kerja yang harmonis dan menyenangkan bagi karyawan atau pegawai.

- b. Gaya kepemimpinan etis dari para atasan dalam perusahaan maupun instansi sangat berpengaruh untuk menciptakan iklim kerja yang etis dan kondusif bagi keterlibatan kerja para karyawan. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan atau instansi dapat selalu mengambil keputusan berlandaskan nilai-nilai etis dalam keseharian melakukan aktivitas pekerjaan. Adanya penekanan peran perilaku kepemimpinan etis dari para atasan sebaiknya dilakukan dalam rangka mempromosikan penciptaan hubungan harmonis antara bawahan dengan atasan yang didasarkan pada kepercayaan antara satu sama lain.
- c. Dalam meningkatkan keterlibatan kerja dari karyawan atau pegawai dalam perusahaan atau instansi, sebaiknya selalu menerapkan nilai-nilai kompetitif dalam organisasi dalam rangka meningkatkan semangat dan dedikasi dari masing-masing individu untuk bersaing dalam rangka meningkatkan keunggulan kerja antara satu dengan lainnya. Lalu dengan menjadikan kesulitan dalam pekerjaan sebagai tantangan sebagai budaya kerja dalam organisasi perusahaan atau instansi, karena apabila setiap individu memiliki keyakinan tersebut maka pekerjaan serumit apapun akan dapat dilakukan tanpa mengalami stres atau kecemasan dalam bekerja.