

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab 4 diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Withdrawal behavior* atau penarikan diri baik berupa penarikan diri secara fisik mau pun psikologis mempengaruhi *employee engagement*. Bentuk penarikan diri secara fisik yang paling tinggi adalah penarikan diri secara fisik yaitu *tardiness* atau keterlambatan kedatangan kerja, dan *absenteeism* atau ketidakhadiran yang dilakukan oleh pegawai. Baik *tardiness* dan *absenteeism* mempengaruhi tingkat *employee engagement* pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. Penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan ini adalah penelitian dari Özge Erdemli (2015) yang berjudul *Teachers' Withdrawal Behaviors and Their Relationship with Work Ethic*. Penelitian Özge Erdemli menyatakan bahwa penarikan diri mempengaruhi kelekatan pegawai.
2. *Intrinsic rewards* mempengaruhi *employee engagement*. Pada penelitian ini dimensi dari *intrinsic rewards* yang sangat menonjol mempengaruhi *employee engagement* pada penelitian ini adalah *progress* dan *competence*. Penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan bahwa *Intrinsic rewards* mempengaruhi *employee engagement* adalah penelitian yang dilakukan Zafarullah Waqas dan Dr. Sharjeel Saleem (2014) dengan judul “ *The Effect Of Monetary And Non Monetary Rewards On Employee Engagement And Firm Performance*” dan penelitian Janice Victor dan Crystal Hoole (2017) dengan judul “ *The influence of Organisational Rewards on Workplace Trust and Work Engagement*”. Penelitian terdahulu tersebut sama-sama menyebutkan adanya pengaruh *intrinsic rewards* terhadap *employee engagement*.
3. *Transformational leadership* mempengaruhi *employee engagement*. Pada penelitian ini dimensi yang paling menonjol adalah dimensi *intellectual*

stimulation. Penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan ini adalah penelitian oleh Evely A. Datche dan Elegwa Mukulu (2015) dengan judul “*The Effect of Transformational Leadership on Employee Engagement: A survey of Civil Service in Kenya*”.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian tersebut, kiranya dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- Terhadap masih adanya keterlambatan masuk kantor pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta, peneliti memberikan masukan saran berupa jam kerja yang lebih fleksibel bagi mereka yang ingin bekerja. Dan bagi pegawai yang masih terlambat dengan durasi kerja yang kurang dapat diberikan sanksi yang lebih. Saat ini sanksi bagi yang terlambat dengan akumulasi setara dengan 5 hari kerja diberikan hukuman tidak mendapat tunjangan selama 3 bulan pada tahun berikutnya. Namun hal itu masih kurang, menurut peneliti dapat diberikan efek jera dengan memberikan penilaian pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang merupakan mengganti penilaian DP3 PNS dengan nilai cukup atau bahkan kurang sehingga pegawai tersebut tidak dapat naik pangkat dalam 2 tahun kedepan sebelum kehadirannya menjadi baik.
- Terhadap permasalahan *intrinsic rewards* yang menunjukkan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai, saran dari peneliti adalah perlu ditingkatkan kembali pemberian pelatihan dan Pendidikan bagi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
- Terhadap permasalahan *transformational leadership* yang ditemukan, bahwa *idealized influence* perlu dihadirkan kembali di lingkungan kerja, saran dari peneliti adalah perlu adanya perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.