

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dan *work engagement* pada karyawan Badan Pelayanan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan *work engagement* ($r = 0,749$; $p = 0,000$). Hal ini berarti, semakin tinggi iklim organisasi, maka akan semakin baik pula *work engagement* karyawan tersebut.

Demikian sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi, maka akan semakin rendah pula *work engagement* karyawan tersebut. Hipotesis penelitian ini diterima yang menyatakan adanya hubungan yang kuat serta signifikan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan Badan Pelayanan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

Hasil kategorisasi variabel berdasarkan faktornya menghasilkan nilai mean tertinggi pada *recognition* (penghargaan), untuk iklim organisasi, dan untuk *work engagement* nilai mean tertinggi pada *dedication* (dedikasi). Schaufeli *et al*, (2002) mengartikan "*dedication* (dedikasi) adalah kondisi ketika karyawan merasa bahwa ia terlibat dengan kuat terhadap suatu pekerjaan serta merasakan keberartian (*significance*), antusiasme, inspirasi, tertantang dan bangga akan pekerjaan yang dilakukannya pada perusahaan.

Hal ini berhubungan dengan dimensi dari iklim organisasi yaitu: penghargaan (*recognition*): karyawan dihargai jika mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik. (Stringer, 2002). Tentunya dengan karyawan yang memiliki antusias dan semangat tinggi dalam bekerja akan memperoleh hasil berupa penghargaan atas kinerja tersebut.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran baik bagi perusahaan, dan bagi peneliti selanjutnya. Beberapa saran tersebut sebagai berikut:

5.2.1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan positif supaya dapat terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif, harmonis dan tidak berkelompok dalam bekerja. Suasana bekerja yang kondusif akan membuat karyawan tersebut merasa terlibat secara langsung dalam setiap kegiatan dalam bekerja dan berkontribusi secara positif. Rekan kerja yang positif dalam hal ini pun akan memberikan dampak yang baik bagi rekan kerja lainnya. Dengan hal ini tercapai tentunya produktifitas dari karyawan akan meningkat serta tercapainya tujuan utama dalam perusahaan tersebut.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti.

- a. Peneliti selanjutnya disarankan saat memberikan skala/kuisisioner secara langsung pada subjek penelitian, agar dapat mengetahui keadaan saat subjek mengerjakan skala/kuisisioner tersebut. Hal ini untuk meminimalisasi terjadi pengisian yang tidak memiliki kualitas baik.
- b. Penelitian selanjutnya agar mempertimbangkan pemilihan tempat penelitian terutama jika di perusahaan negara dimana mayoritas jawaban yang diberikan akan baik sehingga fenomena dengan hasil kuisisioner kurang terpenuhi serta optimal.

- c. Peneliti selanjutnya mampu untuk meyakinkan subjek, bahwa pengambilan data semata-mata hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian. Bukan untuk kepentingan dari bidang tertentu dan jawaban yang diberikan subjek adalah jawaban yang sebenar-benarnya, bukan karena ada pengaruh dari pihak lain. Sehingga peneliti akan memperoleh jawaban yang lebih akurat.
- d. Peneliti selanjutnya lebih spesifik dalam pemilihan fenomena yang terjadi di lapangan, sehingga dapat mendukung fenomena yang ada. Pengambilan faktor-faktor dari penelitian lebih mendalam agar memperoleh hasil yang lebih tepat dan akurat.

