

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran yang dibangun untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, maka kesimpulannya adalah kepuasan kerja mempengaruhi *employee engagement*. Sedangkan kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement*, dapat disimpulkan:

1. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan dengan nilai profitabilitas signifikansi sebesar 0,92 jauh lebih besar dari 0,05.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap *employee engagement* hal ini dibuktikan dengan nilai profitabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan/bersama-sama antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* hal ini dibuktikan dengan nilai profitabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
4. Dari hasil analisis regresi linear berganda di peroleh masing koefisien regresi dari kedua variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,007 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 523. Koefisien kedua variabel bebas bernilai positif artinya terdapat hubungan positif dari kedua variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*, semakin naik kepemimpinan transformasional maka *employee engagement* semakin

meningkat begitu juga semakin naik kepuasan kerja maka *employee engagement* semakin meningkat.

5. Dari hasil uji koefisien determinasi (adjusted R^2) di peroleh nilai sebesar 0.435 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mampu menjelaskan prosentase variasi sebesar 43,5% terhadap variabel *employee engagement*, sedangkan sisanya 56,5% (100%-43,5%) di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.
6. Dimensi pekerjaan pada variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang paling kuat terhadap dimensi *dedication* pada variabel *employee engagement* nilai koefisien = 0.692.

B. Saran

1. Aplikatif

Berdasarkan hasil analisis penelitian terdapat beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dimasa mendatang terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformational, kepuasan kerja, dan *employee engagement*. Terutama yang berkaitan dengan kesempatan promosi yang merupakan indikator dari kepuasan kerja berkaitan dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik, akan di promosikan dapat dilakukan dengan cara memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal, meningkatkan komitmen organisasi terhadap pegawai agar pegawai memiliki kekhawatiran jika meninggalkan perusahaan

dapat ditingkatkan melalui absensi pegawai serta mengurangi rasa ketidak puasan pegawai terhadap organisasi yang nantinya akan meningkatkan *engagement pegawai*.

Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Temuan dalam penelitian ini memperkaya bukti empiris hubungan kepuasan kerja dengan *Engagement Pegawai*. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa ketika pegawai merasakan kepuasan pekerjaan, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan dengan sesama pegawai, maka pegawai tersebut akan semakin memiliki keterikatan kepada organisasi. Hal yang perlu diperhatikan pihak manajemen khususnya di Departemen Keswa RSPAD untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah mengenai manajemen karier pegawai yang objektif dan transparan, perhatian pimpinan terhadap pekerjaan pegawai/bawahan dengan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, penerapan peraturan yang adil dan konsisten, menempatkan pegawai pada posisi/bidang pekerjaan yang sesuai kompetensinya sehingga pegawai merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan manajemen RSPAD Gatot Soebroto dalam hal membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan kepuasan kerja.

2. Akademis

Dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi *employee engagement* perlu ditambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi *employee engagement* karyawan misalnya seperti Lingkungan Kerja, Kompensasi, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Azeem, Syed Mohammad. 2010. *Job satisfaction and organisational commitment among employees in the sultanate of Oman*. Scientific Research vol.1 pp 295-299.
- Bawdy El, Tarek A., Mannal Bassiouny 2014. *Employee Engagement as a Mediator between transformational leadership and intention to quit*. *Journal of Management* 12.1
- Emery, C.R., and Barker. K.J 2007. *The Effect Transactional and Transformasional Leadership on The Organizational Commitment and Job Satisfaction Journal of organizational culture, communication and conflict*, 11 pp 77-90
- Imam Ghozali, Prof., M. Com., Ph.D., CA., Akt.. (2009). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal PSYCHE*, Vol 1, No 1, pp. 35-49.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L, & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Metaanalysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 61, pp. 20–52.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, H.A. (2001). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. PT. Prehalindo. Jakarta.

Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Prentice-Hall. Jakarta.

Robbins, Stephen & Judge, Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Schaufeli, W.B & Bakker (2004). *Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2002). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti*. Bandung: Alfabeta.

Spinelli. 2006. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Performa Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Probisnis* Vo.2 No. 5.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT Indeks.

Zahari, I., and Shurbagi, A. (2012). The Effect of Organizational Culture and the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Petroleum Sector of Libya, *International Business Research*, Vol 5, No 9, pp. 89-97.