

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan kepada pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi, diterima. Maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan kepada pemimpin dapat meningkatkan *work engagement* pegawai.
2. Hipotesis 2 kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi, diterima. Maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *work engagement* pegawai.
3. Hipotesis 3 kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi, diterima. Maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan *work engagement* pegawai.
4. Hipotesis 4 kepercayaan kepada pemimpin berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement* pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi, diterima. Maka dapat diartikan bahwa kepercayaan kepada pemimpin dapat meningkatkan *work engagement* pegawai.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur-prosedur ilmiah, namun memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian dilaksanakan masih dalam kondisi pandemi Covid19 sehingga waktu yang diberikan untuk penyebaran dan pengambilan kuesioner sangat dibatasi.

2. Penelitian dilaksanakan hanya pada satu instansi dengan jumlah responden sebanyak 73 pegawai sehingga ruang lingkupnya relatif tidak besar dan luas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan terutama untuk populasi yang luas.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang diberikan peneliti sebagai berikut :

5.3.1. Saran Praktisi

1. Agar kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan baik maka dapat dilihat dimensi yang memperoleh respon rendah yaitu pengaruh ideal. Oleh karena itu, poin ini harus lebih diperhatikan supaya dapat ditingkatkan melalui tindakan pemimpin yang *care* terhadap para pegawainya dan selalu memberikan menanamkan rasa bangga kepada pegawai terutama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
2. Agar kepuasan kerja dapat diterapkan dengan baik maka dapat dilihat dimensi yang memperoleh respon rendah yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, poin ini harus lebih diperhatikan supaya dapat ditingkatkan melalui kesesuaian latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya.
3. Agar kepercayaan kepada pemimpin dapat diterapkan dengan baik maka dapat dilihat dimensi yang memperoleh respon rendah yaitu integritas. Dimensi integritas pemimpin perlu diperhatikan dengan cara memberikan efek langsung seperti pemimpin berperilaku sesuai dengan perkataannya.
4. Agar *work engagement* dapat diterapkan dengan baik maka dapat dilihat dimensi yang memperoleh respon rendah yaitu absorption. Oleh karena itu, poin ini harus lebih diperhatikan supaya dapat ditingkatkan dengan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja sehingga akan menimbulkan rasa senang dalam menjalankan pekerjaannya.

5.3.2. Saran Akademis

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis dengan menggunakan variabel lain yang mampu memberikan kontribusi terhadap *work engagement* seperti kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan metode pengumpulan data seperti observasi sehingga dapat memperoleh informasi secara detail tentang *work engagement* dengan jumlah responden yang besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. H. (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *Journal of Human and Social Sciences*. 6 (3)
- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Witel Semarang. *Empati*, 6(4), 137-142.
- Aisyah, Siti. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kebermaknaan Kerja dan Kepercayaan pada Pemimpin terhadap Keterikatan Kerja (Kasus Dirjen Kelembagaan Iptek dan Dikti)*. Tesis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika ekonomi & bisnis*, 10(1).
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). *Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. *Journal of Work & Stress*, 187-200.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I Jung & Y. Berson (2003),” Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No. 2, pp. 207-218.
- Bertolomeus, R. P., & Putrianti, F. G. (2018). Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* Pada Pegawai Universitas “X”. *Jurnal Spririts*, 9 (1), 86-97.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 149-160.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Hotel Swasta X Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312-319.
- Dewinda, H.R., Ancok, D., dan Widyarini, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 217-222.
- Dirks, K. T. (2000). Trust in Leadership and Team Performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 1004–1012
- Durianto, Darmad., Sugiarto., Sitinjak., dan Tony. (2001). Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Fitriah, Rahmi. (2018). *Hubungan Antara Tingkat Keterbukaan Pemimpin Dengan Tingkat Kepercayaan Kepada Pemimpin Pada Pegawai Indo Prima Plastik Gresik* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Ghadi, M.Y., Caputi, Peter, & Fernando, Mario. (2013). Transformational Leadership and Work Engagement The Mediating Effect of Meaning in Work. *Leadership and Organization Development Journal* 34 (6), p532 – 550.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto, Y.B., dan Srimulyani, V.A. (2020). *Kepemimpinan Integratif*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Hughes, dkk. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.

- Indrasari Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, edisi 1. Yogyakarta:Indomedia Pustaka.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Julianti, N.L., (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rina Mitra Raharja (Doctoral Dissetation, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Kreitner, Robert & Kinchi, Anggelo, 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba 4.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2007). *Work in the 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology*. NY: McGraw-Hill.
- Mardiana, N., & Sudiarditha, I. K. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 1(1).
- Margaretha, M. & Sarangih, S. (2008). *Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi*. In Makalah dalam The 2nd National Conference UKWMS (Vol 6, pp.1-16).
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. In *Seminar Nasional Dan Call For Papers*. Fakultas Ekonomi Unisbank.
- Nayasari, R. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Kepercayaan Pada Atasan Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). *Jurnal Empati*, 9(1), 1-8.
- Northouse, Peter G.(2015). *Kepemimpinan, Teori, dan Praktik*, Edisi ke 6. Jakarta : PT. Indeks.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 47 Tahun 2016*
- Perrins, T. 2003. *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003*. Towers Perrin Talent Report U.S Report.
- Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua–Bali. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2455-2464.

- Pradifta, N. B. H., & Sudibia, G. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (studi pada aerowisata Sanur Beach Hotel). *E-Jurnal Manajemen*, 3(9).
- Purwanto, B., & Adisubroto, D. (2001). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen Terhadap Organisasi. *Sosiohumanika*, 14.
- Rahmat, J. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work Engagement, Psychological Contract Breach and Job Satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2006). *Perilaku Organisasi* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Scheimann, W.A. (2010). Aligment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi. *Penerjemah: Setyo Untoro*. Jakarta: PPM.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suranto.2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Truss, C., Shantz, A., Soane E., Alfes, K., Delbridge, R. (2013). Employee Engagement, Organisational Perfomance And Individual Well-Being: Exploring The Evidance, Developing The Theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (14), 2657-2669.

Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta: Bina Aksara.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands. *Journal of Personnel Psychology*.

Zulfitrianti. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).