

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh sosialisasi *job description* baru terhadap peningkatan derajat *work engagement* pada Karyawan CV “X” dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- *Job description* baru sebagai *job resources* aspek organisasi yang telah disosialisasikan tidak mampu meningkatkan derajat *work engagement* pada Karyawan CV “X”.
- Perubahan *job description* sebagai *job resources* aspek kerja dan tugas yang telah disosialisasikan tidak mampu meningkatkan baik aspek *Vigor*, *Dedication* maupun *Absorption*.
- Tidak terdapatnya peningkatan derajat *work engagement* mungkin disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak dapat peneliti kontrol (*intervening variabel*) seperti *personal resources* dan *job resources* pada aspek yang lain.
- *Personal resources* seperti penghayatan akan kekurangmampuan diri dalam melaksanakan tugas dalam *job description* yang baru, kecocokan diri dengan pekerjaan yang dilakukan (*person job fit*) mungkin mempengaruhi tidak terdapatnya peningkatan derajat *work engagement* yang dimiliki oleh Karyawan CV “X” kota Bandung setelah sosialisasi *job description* dilaksanakan.
- Kurang tersedianya *Job resources* lain seperti dukungan atasan langsung dan pemberian *feedback* oleh atasan mungkin menjadi faktor *intervening*

variabel yang mempengaruhi tidak adanya peningkatan derajat *work engagement* yang dimiliki oleh Karyawan CV “X” kota Bandung setelah sosialisasi *job description* dilaksanakan.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis,

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk peneliti yang tertarik dengan penelitian mengenai *work engagement* dapat melanjutkan penelitian pada aspek *personal resources*. Hal ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap derajat *work engagement*
2. Untuk peneliti yang tertarik dengan penelitian mengenai *work engagement* juga dapat melakukan penelitian menggunakan teori *person-job fit* untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap derajat *work engagement*
3. Untuk peneliti yang tertarik melakukan penelitian yang serupa dalam hal perubahan sistem organisasi, dapat dimulai dengan upaya melihat kesiapan karyawan menghadapi perubahan organisasi (*Readiness to change*)

5.2.2. Saran Guna Laksana

1. Saran bagi pihak perusahaan khususnya departemen SDM, untuk memetakan kembali kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk

meningkatkan derajat *work engagement* pada Karyawan CV. “X” terutama pada aspek *personal resources* dan ketersediaan *job resources* lain yang belum ada

2. Pelaksanaan pemetaan karyawan untuk mengetahui *person-job fit* karyawan guna mengetahui kecocokan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya dan bagaimana hubungannya dengan derajat *work engagement*
3. Merancang dan melaksanakan sistem seleksi karyawan berdasarkan tuntutan dan karakteristik pekerjaannya. Hal ini diupayakan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tuntutan dan pekerjaan yang ada.
4. Perlunya mengadakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kerja baik dalam kemampuan maupun pengetahuan mereka seperti: *Coaching* pekerjaan, kursus, training dsb
5. Perlunya mengadakan kegiatan pelatihan bagi para manajer berupa kemampuan kepemimpinan dalam hal melatih dan memberi *feedback* , melakukan *coaching* terhadap bawahan bagi para manajer. Hal ini dimaksudkan untuk dapat membantu baik diri sendiri dalam menyelesaikan tugas atau mendukung kerja bawahan.
6. Melakukan kegiatan konseling karyawan terutama pada karyawan yang memiliki derajat *work engagement* rendah
7. Melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kesiapan Karyawan CV “X” dalam menghadapi perubahan kerja dalam perusahaan.

5.2.3. Aspek Edukasi,

1. Perlunya penelitian tambahan mengenai pengaruh *personal resources* terhadap derajat *work engagement*
2. Perlunya penelitian tambahan mengenai bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap derajat *work engagement*
3. Perlunya penelitian tambahan mengenai *Readiness to change* Karyawan CV “X” untuk membantu mereka mengoptimalkan kesiapannya terutama dalam menghadapi perubahan organisasi dalam sisi pekerjaan

5.2.4. Aspek penelitian ini sendiri,

1. Perlu melanjutkan kegiatan meningkatkan derajat *work engagement* berdasarkan situasi lapangan terutama pada aspek *personal resources* dan *job resources* lainnya seperti dukungan atasan langsung.
2. Perlunya penelitian yang lebih mendalam mengenai kegiatan sosialisasi yang dilakukan dalam meningkatkan derajat *work engagement*. Penelitian seharusnya dengan metode *time series* untuk mengetahui bagian dari sosialisasi mana saja yang menunjang dan tidak menunjang
3. Untuk peneliti yang hendak melakukan penelitian yang serupa hendaknya melakukan uji coba alat ukur lapangan untuk menghindari kesalahan yang dilakukan Peneliti
4. Untuk peneliti yang hendak melakukan penelitian yang serupa hendaknya melakukan pada lebih banyak responden dapat digunakan

sebagai representatif hasil baik untuk penelitian lain maupun secara statistik

5. Untuk peneliti yang hendak melakukan penelitian yang serupa hendaknya melakukan intervensi dalam bentuk kelompok dibandingkan individual

