

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan melalui analisis *Partial Least Square* (PLS) mengenai analisis pengaruh *self efficacy* dan *competency* yang dimiliki oleh pegawai milenial terhadap *quality of work life* dan *work engagement* serta pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pada SDM milenial di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai milenial berpengaruh sangat lemah dalam meningkatkan *work engagement* yaitu kurangnya ide saat berhadapan dengan masalah.
- b. *Competency* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada SDM milenial di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM. Hal ini menunjukkan bahwa *competency* memberikan pengaruh sangat kuat dalam meningkatkan *work engagement* yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja walaupun berbeda latar belakang suku dan agama.
- c. *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *quality of work life* pada SDM milenial di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai milenial berpengaruh sangat lemah dalam meningkatkan *quality of work life* yaitu kurangnya ide saat berhadapan dengan masalah.
- d. *Competency* berpengaruh signifikan terhadap *quality of work life* pada SDM milenial di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM. Hal ini menunjukkan bahwa *competency* memberikan pengaruh sangat kuat dalam meningkatkan *quality of work life* yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja walaupun berbeda latar belakang suku dan agama.
- e. *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada SDM milenial di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM. Hal ini

menunjukkan bahwa *quality of work life* memberikan pengaruh sangat kuat dalam meningkatkan *work engagement* yaitu gaji dan tunjangan memberikan banyak manfaat, menjaga nama baik organisasi, dan kemudahan dalam melakukan pemeriksaan kesehatan.

5.2 Implikasi Manajerial

Pegawai milenial merupakan tantangan bagi organisasi khususnya di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM dengan jumlah populasi pegawai milenial yang semakin meningkat. Dengan penanganan yang tepat pegawai milenial akan menjadi asset bagi organisasi serta dapat meningkatkan *engagement* pada pekerjaan.

Self efficacy yang dimiliki oleh pegawai milenial tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi pegawai milenial dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan olehnya. Meskipun *self efficacy* merupakan salah satu penggerak dari *engagement* tetapi hasil penelitian ini tidak mempengaruhi *work engagement*. Oleh karena itu *self efficacy* yang dimiliki pegawai milenial dapat diterapkan pada tugas atau bidang lainnya contohnya memberikan tantangan dalam hal pekerjaan, beasiswa, dan workshop di dalam atau luar negeri yang akan menjadi sebuah motivasi nyata bagi para milenial.

Adanya program manajemen talenta (*talent management*) bagi pegawai yang memiliki kelebihan secara fundamental, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kecerdasan, pengambilan keputusan, sikap, karakter, dorongan, serta kemampuan untuk belajar dan berkembang. Manajemen talenta ini digunakan untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kualitas SDM agar tetap berkembang dan produktif.

Competency yang dimiliki oleh pegawai milenial tergolong tinggi dan mampu meningkatkan *work engagement*. Pada umumnya pegawai milenial memiliki kompetensi yang tinggi khususnya dalam penggunaan teknologi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Sehingga organisasi dapat mempertahankan *engagement* mereka dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan fasilitas yang akan dapat meningkatkan produktivitas mereka seperti komputer, printer, scanner, dan akses jaringan internet yang baik

Quality of work life yang dimiliki oleh pegawai milenial tergolong tinggi dan mampu meningkatkan *work engagement* mereka. Organisasi memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta menciptakan kondisi yang saling menghargai sehingga dapat meningkatkan *engagement* pegawai milenial. Organisasi dapat mempertahankan *engagement* mereka dengan memperbaiki program jenjang karir yang jelas bagi pegawai, diberikan kebebasan dalam mengemukakan keluhan kepada atasan, serta pembayaran gaji dan tunjangan tepat waktu.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi BPSDM Hukum dan HAM

- 1) *Self efficacy* tinggi yang dimiliki pegawai milenial dapat diterapkan pada tugas atau bidang lainnya. Walaupun memiliki *self efficacy* tinggi, tetapi organisasi harus mengarahkan pegawai milenial untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dengan memberikan tantangan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka.
- 2) *Competency* yang dimiliki oleh pegawai milenial harus dapat dipertahankan agar dapat meningkatkan *engagement* mereka di kantor. Hal yang dirasa perlu dilakukan organisasi dengan memberikan mereka pelatihan-pelatihan, workshop, dan kursus agar mereka dapat mempelajari hal-hal baru, *skill* baru, dan kesempatan untuk berkembang dalam upaya meningkatkan kompetensi mereka baik kompetensi teknis, manajerial, maupun social kultural.
- 3) *Quality of work life* yang dimiliki oleh pegawai milenial harus dapat dipertahankan. Pegawai milenial membutuhkan suasana kerja yang nyaman karena itu membuat mereka lebih semangat dalam bekerja. Oleh karena itu organisasi dapat meningkatkan fasilitas kantor agar mereka lebih produktif.
- 4) Adanya program manajemen talenta pegawai yang memiliki kelebihan secara fundamental, keterampilan, pengetahuan, pengalaman,

kecerdasan, pengambilan keputusan, sikap, karakter, dorongan, serta kemampuan untuk belajar dan berkembang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi dalam upaya meningkatkan *work engagement* pada SDM milenial antar lain budaya organisasi, *reward*, *teamwork*, dan gaya kepemimpinan.