

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *work engagement* pada ASN milenial di Dishub Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak memberikan pengaruh kuat dalam meningkatkan *work engagement* pada ASN Milenial di Dishub DKI Jakarta yaitu kurangnya penilaian yang adil terhadap kontribusi dalam bekerja, toleransi pada saat tidak masuk kerja karena alasan sakit dan kepedulian terhadap hak pegawai berupa gaji.
- b. *Self efficacy* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *work engagement* pada ASN milenial di Dishub Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai milenial berpengaruh sangat lemah dalam meningkatkan *work engagement* yaitu tidak dapat menerapkan tujuan/sasaran kerja secara tetap, lemah dalam menangani permasalahan yang tidak terduga dan kurangnya ide/strategi saat kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.
- c. *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya kerja pada ASN milenial di Dishub Jakarta. Sedangkan *Perceived Organisational Support* berpengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* melalui Budaya Kerja. Dalam nilai Budaya Kerja di lingkungan Dishub Jakarta tersebut akan menghasilkan sikap kerja dan keyakinan karyawan terhadap perusahaan. Keyakinan karyawan terhadap perusahaan didapat dari dukungan Organisasi (*Perceived Organization support*) yaitu keyakinan/persepsi bahwa Dishub Jakarta selalu memberi penilaian adil terhadap kontribusi mereka, toleransi dari atasan saat ASN tidak masuk kerja karena sakit dan kepedulian terhadap gaji. Dengan

adanya *Perceived Organisational Support* akan meningkatkan *work engagement* pada ASN Milenial melalui Budaya kerja yang baik.

- d. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Budaya kerja pada ASN milenial di Dishub Jakarta. Sedangkan *Self efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* melalui Budaya Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* kepercayaan yang melekat pada kemampuan ASN Milenial di Dishub DKI untuk terlibat dalam suatu budaya kerja di lingkungan organisasi Dishub Jakarta yaitu pada kemampuan menyelesaikan masalah yang sulit, dapat menyelesaikan berbagai permasalahan jika bersungguh-sungguh dalam melakukannya dan mempunyai banyak ide untuk mengatasinya permasalahan dalam pekerjaan. Dengan tingginya *self efficacy* pada diri ASN Milenial akan meningkatkan *work engagement* pada Dishub Jakarta melalui Budaya kerja yang telah diterapkan.
- e. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada ASN milenial di Dishub Jakarta. Hal ini menunjukkan Budaya Kerja inovatif sebagai salah satu perilaku untuk menerapkan ide, memberikan energi, focus dan dorongan internal untuk menciptakan Budaya Kerja dalam organisasi dapat meningkatkan *Work Engagement* pada ASN milenial di Dishub Jakarta yaitu menjalankan peraturan Organisasi dengan kedisiplinan yang tinggi, mampu bekerja sama dengan pihak lain (rekan kerja, atasan, bawahan, maupun pihak luar) dalam penyelesaian pekerjaan, mampu menangani permasalahan yang tidak terduga dengan kemampuan yang dimiliki, menggunakan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kondisi Organisasi dan memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan secara objektif.

## 5.2 Implikasi Manajerial

ASN milenial merupakan tantangan bagi organisasi khususnya di Dishub Jakarta 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 ASN milenial Dishub Jakarta 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 dengan dukungan perhatian atasan melalui monitoring dalam pekerjaan dan memperbanyak pelatihan/Diklat sesuai dengan tugas yang diemban sehingga dapat mengikat ASN Milenial Dishub Jakarta pada pekerjaan (*work engagement*).

*Perceived Organizational Support* yang dimiliki oleh ASN milenial di Dishub Jakarta tergolong rendah dan tidak mampu meningkatkan *work engagement*. Pada umumnya pegawai milenial memiliki sifat lebih kreatif, berambisi dan sedang dalam tahap perintisan karir sehingga lebih dibutuhkan arahan dari atasan mereka sehingga dapat mengikat ASN milenial untuk lebih *engaged* terhadap pekerjaan mereka. Sehingga organisasi dapat mempertahankan *engagement* mereka dengan memberikan *reward* pelatihan-pelatihan dan jenjang karir yang akan dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai milenial tergolong tinggi dan mampu meningkatkan *work engagement* ASN Milenial Dishub Jakarta. Budaya kerja di lingkungan Dishub Jakarta memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta menciptakan kondisi yang saling menghargai sehingga dapat meningkatkan *engagement* ASN milenial. Apabila ASN milenial mampu menerapkan budaya kerja berkualitas *Work Engagement* meningkatkan kemauan ASN milenial di Dishub Jakarta untuk berbagi pengetahuan mereka dengan anggota lainnya atau secara aktif menyarankan ide-ide baru untuk Dishub Jakarta dan ubah ide baru menjadi suatu Budaya Kerja.

### 5.3 Saran

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

#### a. Bagi Dishub Jakarta

1. *Self efficacy* tinggi yang dimiliki pegawai milenial dapat diterapkan pada tugas atau bidang lainnya. Walaupun memiliki *self efficacy*

tinggi, tetapi organisasi harus memperbanyak Diklat/Pelatihan teknis sesuai dengan tugas yang diemban dan monitoring pengarahan atasan pada saat pelaksanaan pekerjaan terutama pada pekerjaan yang bersifat teknis dan pengambil keputusan langsung seperti ASN yang bekerja di Bidang Pengendalian Operasional dan Bidang Lalu Lintas. Agar *self efficacy* tinggi ASN Milenial tersebut semakin meningkat dan dapat mengikat mereka dalam melakukan pekerjaan.

2. *Perceived Organizational Support* yang dimiliki oleh ASN milenial di Dishub Jakarta harus dapat ditingkatkan agar dapat meningkatkan *engagement* mereka dalam pelaksanaan tugas. Hal yang dirasa perlu dilakukan organisasi dengan melakukan evaluasi kinerja secara adil, menunjukkan kepedulian dan perhatian atasan saat memberi jadwal kerja (*shifting time*) dengan memperhatikan kondisi ASN tersebut (jarak ke kantor, transportasi yang digunakan dan lainnya) agar dapat menggerakkan persepsi ASN milenial terhadap organisasi untuk meningkatkan *work engagement* mereka di lingkungan Dishub Jakarta.
3. Budaya kerja yang dimiliki oleh ASN milenial harus dapat dipertahankan. Saat ini ASN milenial Dishub Jakarta menjalankan peraturan dengan kedisiplinan yang tinggi, mampu bekerja sama dengan pihak lain dalam penyelesaian pekerjaan, mampu menangani permasalahan yang tidak terduga dengan kemampuan yang dimiliki, menggunakan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan secara objektif. Diperlukan Budaya Kerja inovatif agar ASN Milenial dapat menerapkan ide, memberikan energi, focus dan dorongan internal untuk meningkatkan *Work Engagement* di Lingkungan Dishub Jakarta.
4. Dishub Jakarta harus mengenali karakteristik generasi Milenial dari segi kegigihannya, keinginan dalam keseimbangan bekerjanya dan tugas yang diberikan sesuai dengan sumber daya pekerjaannya. Jika tidak mengenali karakteristik generasi milenial maka organisasi akan terus menerus kehilangan karyawannya. Karena saat ini angkatan

kerja paling besar adalah usia generasi Milenial yang memiliki kontrol yang kuat, keinginan untuk menyukai pekerjaannya. Dishub Jakarta yang harus mengerti dan mengikuti pola generasi ini.

b. Bagi Instansi Lain

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi/rujukan bahwa *Perceived Organisational Support, Self Efficacy* bisa mempengaruhi *Work Engagement* secara tidak langsung melalui Budaya Kerja, sehingga diharapkan bisa mengambil keputusan manajerial yang tepat dan disesuaikan dengan kondisi dan situasi kerja yang ada di instansi yang bersangkutan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu adanya penelitian lebih dalam lagi terkait work engagement pada pegawai milenial. Metode penelitian kualitatif dapat menjadi alternatif metode bagi peneliti selanjutnya agar lebih mengungkap data penelitian dengan mengurangi probabilitas akan terjadi faking good pada penelitian SDM di lingkungan Pemerintahan.