

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan di bab-bab sebelumnya. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif terhadap *job engagement*. Kepemimpinan transformasional yang dimaksud yakni terkait dengan komitmen serta konsistensi dalam pemberian masukan (*feedback*), komunikasi serta dalam mendorong keterlibatan karyawan akan mendorong keterikatan karyawan pada pekerjaan (*job engagement*).
2. *Skill utilization* tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan *job engagement*. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak secara spesifik relevan terkait langsung dengan pekerjaan pada PT. Jasa Raharja dimana kegiatan utamanya adalah pelayanan yang berhubungan dengan pemberian santunan korban kecelakaan.
3. Kepemimpinan transformasional tidak memberikan kontribusi terhadap *job engagement* melalui *psychological empowerment*. Dalam konteks stimulasi intelektual kepada karyawan peran kepemimpinan yang dilakukan dengan pengoptimalan kecerdasan, rasionalitas, dan metode memecahkan masalah secara khusus belum sepenuhnya mendorong secara psikologis karyawan untuk mengimplementasikannya, karyawan

mempersesikan kepemimpinan yang dirasakan sebagai suatu perintah yang suka tidak suka harus dilaksanakan, kepemimpinan hanya melihat bagaimana karyawan harus bekerja sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin untuk kepentingan organisasi yang sifatnya jangka pendek.

4. *Skill utilization* memberikan kontribusi terhadap *job engagement* melalui *psychological empowerment*. Tingkat keterikatan kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya adalah melakukan intervensi yaitu *psychological empowerment*

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional melalui stimulus intelektual lebih ditingkatkan melalui interaksi atasan dengan bawahan dalam hubungan dengan *knowledge sharing* melalui pembinaan kepada pegawai di kantor Cabang untuk mencari alternatif dalam memecahkan masalah.
2. *Skill utilization* lebih ditingkatkan pada aspek teknis dengan dukungan aspek human (*social*) melalui pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kreatifitas dan inovasi dalam bekerja.
3. Peningkatan aspek *psychological empowerment* yaitu *competence* (mampu), melalui pemberian motivasi dan kesempatan dalam proses penyelesaian pekerjaan dan pengambilan keputusan agar kompetensi karyawan meningkat.

4. Penelitian mendatang untuk menambahkan variabel pelatihan dengan indikator seperti *job training*, sertifikasi dan peningkatan kompetensi serta menambah jumlah sampel penelitian. Perlu dilakukan analisis dengan melihat pengaruh masing-masing indikator terhadap *job engagement*.