

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dengan budaya organisasi memperoleh signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai *person correlation* 0,918. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *employee engagement* dengan budaya organisasi dengan kriteria sangat kuat, nilai r^2 sebesar 84,3%. Hal ini terlihat dari nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian sudah dilaksanakan, meskipun *employee engagement* bukan faktor yang kuat, maka penulis dalam hal ini dapat memberikan saran untuk meningkatkan perilaku *employee engagement* di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta karena terdapat 10 pegawai pada kategori rendah dan 1 pegawai pada kategori sangat rendah, dengan meningkatkan perilaku *employee engagement*

maka semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam perilaku yang bermanfaat bagi instansi, sehingga dapat mencapai tujuan instansi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih erdapat banyak kekurangan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti tema serupa secara lebih mendalam dengan terlebih dahulu mencari dan memastikan faktor-faktor yang menyebabkan munculnya permasalahan pada budaya organisasi maupun pada keterlibatan pegawai (*employee engagement*) pada suatu instansi. Selain itu, peneliti selanjutnya harus meneliti faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keterlibatan pegawai (*employee engagement*). Hal ini untuk menemukan faktor tambahan yang berkontribusi terhadap keterlibatan pegawai (*employee engagement*) di masa depan.