

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menyebarluaskan kuesioner secara offline kepada PPPK yang bekerja pada lima Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah Kota Pariaman yang telah ditetapkan sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Psychological Contract Breach* dan *Trust in Organization* terhadap *Employee Engagement* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi. Dari tujuh hipotesis yang diajukan, semuanya diterima. Adapun kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. *Psychological Contract Breach* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pelanggaran kontrak psikologis yang dirasakan pegawai PPPK, maka semakin rendah keterlibatan kerja mereka.
2. *Trust in Organization* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan PPPK terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
3. *Psychological Contract Breach* memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran

kontrak psikologis mampu menurunkan komitmen PPPK terhadap organisasi.

4. *Trust in Organization* memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Dengan demikian, kepercayaan terhadap organisasi secara langsung meningkatkan komitmen PPPK terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
5. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen PPPK, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja mereka.
6. Komitmen Organisasional mampu memediasi pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini terjadi karena PCB berpengaruh signifikan terhadap komitmen, sehingga proses mediasi dapat terjadi.
7. Komitmen Organisasional mampu memediasi pengaruh *Trust in Organization* terhadap *Employee Engagement*. Karena kepercayaan terhadap organisasi berpengaruh terhadap komitmen, maka hubungan mediasi dapat terbentuk.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja PPPK Kota Pariaman dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis dan organisasi, dimana kepercayaan terhadap organisasi, persepsi pemenuhan kontrak

psikologis, serta komitmen organisasional berperan penting sebagai pendorong utama *engagement* pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam melihat peran *Psychological Contract Breach* dan *Trust in Organization* terhadap *Employee Engagement* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi pada PPPK. Implikasi penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam pengelolaan ASN kontraktual agar tetap berkomitmen dan terlibat secara optimal dalam pekerjaan.

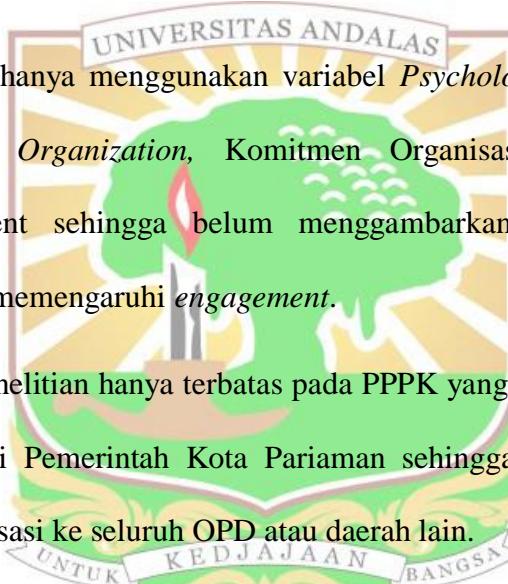
Berdasarkan hasil penelitian, implikasi yang dapat diberikan adalah:

1. *Psychological Contract Breach* terbukti berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu menjaga kejelasan dan konsistensi janji organisasi, terutama terkait hak PPPK, peluang pengembangan karier, pelatihan, serta penghargaan kinerja, agar tidak menimbulkan persepsi pelanggaran kontrak psikologis.
2. *Trust in Organization* terbukti berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu membangun kepercayaan pegawai melalui penerapan SOP yang jelas, penilaian kinerja yang adil, serta pengambilan keputusan yang konsisten dan transparan.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *employee engagement* serta berperan dalam memperkuat pengaruh *psychological*

contract breach dan *trust in organization* terhadap keterlibatan kerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memperkuat komitmen PPPK melalui pemberian penghargaan atas kinerja, pengembangan kompetensi, serta pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan tersebut adalah:

- 
1. Penelitian hanya menggunakan variabel *Psychological Contract Breach*, *Trust in Organization*, Komitmen Organisasional, dan Employee Engagement sehingga belum menggambarkan seluruh faktor yang mungkin memengaruhi *engagement*.
 2. Sampel penelitian hanya terbatas pada PPPK yang bekerja pada lima OPD tertentu di Pemerintah Kota Pariaman sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke seluruh OPD atau daerah lain.
 3. Pemilihan objek penelitian yang terbatas pada pegawai PPPK di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman memungkinkan adanya bias konteks organisasi, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada pegawai dengan status kepegawaiannya atau karakteristik organisasi yang berbeda.

5.4 Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian, saran berikut diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian di masa mendatang.

1. Disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi employee engagement, seperti *public service motivation, perceived organizational support, ethical leadership, dan job satisfaction.*
2. Disarankan memperluas cakupan responden tidak hanya pada PPPK di Kota Pariaman, tetapi juga pada ASN kontraktual atau PPPK di daerah lain agar hasil penelitian lebih *generalizable*.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan pegawai dari status kepegawaiannya dan instansi pemerintahan daerah yang berbeda, sehingga dapat meminimalkan bias konteks organisasi dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian terkait *psychological contract breach, trust in organization, dan employee engagement.*

