

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai Ditjen Bina Pemerintahan Desa, Kementerian Dalam Negeri RI. Semakin tinggi ketahanan mental dan kemampuan adaptasi pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki *resilience* baik mampu mengelola stres, mempertahankan semangat, dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, *resilience* berperan penting dalam membentuk pegawai yang lebih produktif, tekun, dan berkomitmen pada organisasi.
2. *Inclusive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* serta menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Pemimpin yang terbuka, menghargai perbedaan, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan rasa aman psikologis dan meningkatkan motivasi kerja. Kepemimpinan inklusif tidak hanya mendorong pegawai untuk lebih aktif berkontribusi, tetapi juga memperkuat loyalitas serta rasa memiliki terhadap organisasi.
3. *Organization identity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Identitas organisasi yang kuat, jelas, dan terinternalisasi pada diri pegawai mampu menumbuhkan kebanggaan serta keterikatan emosional terhadap instansi. Hal ini membuat pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi sehingga lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas.
4. Secara simultan, ketiga variabel *resilience*, *inclusive leadership*, dan *organization identity* berkontribusi signifikan dalam meningkatkan *employee engagement*. Kombinasi ketiganya menjadi faktor kunci yang mendorong pegawai Ditjen Bina Pemerintahan Desa untuk bekerja lebih bersemangat, berdedikasi, dan terlibat penuh dalam pencapaian tujuan organisasi.

B. Saran

1. Bagi Instansi

- a. Pada variabel *resilience*, indikator penyelesaian pekerjaan memperoleh nilai yang baik, namun aspek keyakinan diri dan kemampuan mencari hal menarik perlu terus diperkuat. Instansi disarankan untuk mengadakan pelatihan manajemen stres, workshop pengembangan diri, serta program team building guna meningkatkan daya tahan mental dan rasa percaya diri pegawai.
- b. Pada variabel *inclusive leadership*, indikator rasa memiliki menunjukkan hasil yang cukup tinggi, namun pengambilan keputusan masih menjadi area yang relatif lemah. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan lebih sering melibatkan pegawai dalam proses perumusan kebijakan serta menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka dan transparan.
- c. Pada variabel *organization identity*, rasa identifikasi terhadap organisasi sudah cukup baik, tetapi aspek persaingan antar organisasi dan interaksi internal masih perlu ditingkatkan. Disarankan agar instansi memperkuat internalisasi visi, misi, dan nilai organisasi melalui sosialisasi berkelanjutan, serta mendorong kolaborasi antar unit kerja untuk menumbuhkan solidaritas pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk studi-studi mendatang yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara *resilience*, *inclusive leadership*, dan *organization identity* terhadap *employee engagement*.
- b. Disarankan agar penelitian berikutnya menambahkan variabel lain seperti budaya kerja, iklim organisasi, atau kepuasan kerja guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan pegawai dalam organisasi.
- c. Untuk memperdalam pemahaman, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau kombinasi metode (*mixed method*), seperti wawancara atau studi kasus, agar memperoleh data yang lebih rinci dan mendalam dari berbagai instansi.