

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan simpulan sebagai berikut.

1. *Job Demands* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa adanya tuntutan pekerjaan berlebih, seperti beban kerja yang berlebih, tekanan waktu, serta tuntutan emosional, bisa memberikan dampak buruk pada kesejahteraan dan kepuasan kerja para karyawan. Apabila tuntutan ini dirasakan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan, mereka dapat mengalami kelelahan dan stres, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.
2. *Job Resources* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ada hubungan antara ketersediaan sumber daya di lingkungan kerja, seperti dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, pemahaman jelas tentang peran, serta kesempatan untuk pengembangan, yang turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika sumber daya mencukupi, pegawai merasa dihargai dan mendapatkan dukungan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik dan percaya diri.

3. *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran krusial dalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya, umumnya memberikan antusiasme, dedikasi, serta komitmen yang lebih kuat, karena mereka memandang tugas yang dijalankan sebagai sesuatu yang bernilai dan layak untuk dikerjakan secara maksimal.
4. *Job Satisfaction* memediasi *Job Demands* terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian ini mengindikasikan apabila beban kerja yang berat bisa mengakibatkan berkurangnya partisipasi karyawan karena pengaruh kepuasan kerja. Saat para pegawai merasa terbebani dan tidak nyaman dengan pekerjaan mereka, tingkat kepuasan yang mereka rasakan menurun, dan ini berimbas pada berkurangnya dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Menjaga tingkat kepuasan kerja sangat penting untuk mengurangi efek buruk dari tuntutan pekerjaan terhadap keterlibatan karyawan.
5. *Job Satisfaction* memediasi *Job Resources* terhadap *Work Engagement*. Hasil ini mengindikasikan bahwa sumber daya di area kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap partisipasi pegawai, tetapi juga memengaruhi dengan cara meningkatkan kepuasan kerja. Bantuan dan sarana yang cukup memberikan kontribusi pada rasa puas pegawai, yang kemudian memicu motivasi, semangat, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

B. Implikasi

1. Implikasi manajerial

Upaya peningkatan *work engagement* karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (DPUPR) perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pengelolaan *job demands* dan penguatan *job resources* dengan memperhatikan peran *job satisfaction* pegawai. Pengendalian tuntutan pekerjaan yang proporsional serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, seperti pemenuhan fasilitas kerja yang memadai di kantor maupun lapangan, pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan bimbingan teknis, serta pembinaan dan dukungan atasan yang berkelanjutan, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, penerapan sistem penghargaan kinerja yang jelas dan transparan, baik dalam bentuk apresiasi nonfinansial maupun peluang pengembangan karier, juga diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja. Tingginya *job satisfaction* selanjutnya mendorong keterlibatan, dedikasi, dan motivasi kerja pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan *work engagement*, kinerja organisasi, serta terciptanya budaya kerja yang produktif dan adaptif, yang dapat dirasakan secara lebih merata oleh seluruh pegawai DPUPR.

2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini sejalan dengan implementasi kerangka teori *Job*

Demands-Resources (JD-R), yang menjelaskan bahwa tingkat partisipasi karyawan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan yang ada dan sumber daya yang tersedia. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa tuntutan dan sumber daya pekerjaan memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan keterikatan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan dalam bekerja. Temuan ini membuktikan bahwa teori JD-R masih relevan dan dapat diterapkan dengan baik di instansi publik, khususnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (DPUPR).

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana tuntutan dan sumber daya pekerjaan memengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Meskipun pegawai menjalankan tuntutan pekerjaan yang tinggi, *work engagement* tetap dapat dipertahankan apabila kepuasan kerja terjaga. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa pengelolaan *job demands* yang proporsional serta penguatan *job resources* secara berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan keterikatan kerja. Temuan ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji peran variabel lain yang dapat memperkuat hubungan antara karakteristik pekerjaan dan *work engagement* di berbagai konteks organisasi.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan pada beberapa dinas yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian lebih variatif, representatif.
2. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel independen, mediasi, atau moderasi tambahan untuk memperkaya model penelitian. Penambahan variabel ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor yang mempengaruhi *work engagement*.
3. Mengembangkan metode pengumpulan data, misalnya dengan menambahkan pertanyaan terbuka terhadap kuesioner. Hal ini memungkinkan peneliti mendapatkan insight lebih detail.