

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *work engagement* pada pegawai puskesmas X. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan menilai bahwa organisasi dapat mensejahterakannya dengan kompensasi yang sesuai beban kerja, peraturan yang baik, bahkan dorongan dari atasan yang dapat memberikan semangat karyawan, sehingga kesejahteraan tersebut membuat *work engagement* semakin tinggi dengan antusias dalam bekerja dan menunjukkan hasil yang optimal. Sebaliknya, kepuasan kerja yang semakin rendah menjadikan karyawan merasa tidak dihargai, kompensasi tidak sesuai harapan, fasilitas kurang memadai, dan pihak manajemen belum mampu memberikan keperluan yang dibutuhkan karyawan, sehingga kondisi tersebut membuat *work engagement* semakin rendah dengan mudah Lelah saat bekerja, ingin cepat-cepat mengakhiri pekerjaan, dan tidak ada dedikasi untuk memberikan performa terbaik untuk kesuksesan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Bagi subjek, karena hasil penelitian ini menunjukkan kategori yang sedang terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja, maka diharapkan subjek meningkatkan *work engagement* yang dimilikinya dengan mencoba menemukan aspek pekerjaan yang memberi makna dan kepuasan. Karyawan dapat diarahkan untuk memahami bagaimana kontribusi mereka berdampak pada tujuan instansi atau masyarakat.

2. Bagi Pihak Puskesmas X

Bagi pihak pengelola, hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki *work engagement* yang sedang, maka untuk meningkatkan *work engagement* sebaiknya pihak puskesmas meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan seperti dalam hal kesejahteraan secara prosedural, kompensasi, fasilitas, maupun atasan yang diharapkan tetap menjadi pemimpin yang baik bagi karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kegigihan mencapai tujuan, otonomi, kepemimpinan yang berkualitas, budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial, penghargaan sistem, kepemimpinan, dan reputasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: perspectives, issues research and practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Ariga, R.A. (2020). *Buku Ajar Implementasi Manajemen Pelayanan Kesehatan Dalam Keperawatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W., (2008). Employee engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress*. 22, 187-200.
- Baudewijns, C., Gerards, R., & Grip, A. (2015). *New ways of working and work engagement*. The Netherlands Maastricht University
- Bertolomeus, P.R., & Putrianti, F.G. (2018). Kepuasan kerja dan work engagement pada pegawai universitas "X". *Jurnal Spirits*, 9(1), 86-97.
- Deliana, I., & Nasution, I. (2016). Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 152-161.
- Fahed-Sreih, J. (2020). *Career development and job satisfaction*. UK: IntechOpen
- Hakanen, J.J., Ropponen, A., Schaufeli, W.B., & Witte, H.D. (2019). Who is engaged at work. *JOEM*, 61(5), 373-381.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia & sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2013). *Organizational psychology a scientist practitioner approach*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 792–812.