

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada hipotesis 1 (satu) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap tuntutan kerja dengan *work engagement* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.723 dengan  $p = 0.000$ . Artinya negatif tuntutan kerja yang dipersepsikan oleh pegawai maka akan semakin rendah *work engagement* pada pegawai. Sebaliknya semakin positif tuntutan kerja yang dipersepsikan oleh pegawai maka akan semakin tinggi *work engagement* pada pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan *work engagement* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.786 dengan  $p = 0.000$ . Artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi *work engagement* pada pegawai. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri yang dimiliki pegawai maka akan semakin rendah *work engagement* pada pegawai. Dari data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) dan hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0.523 atau 52.3% dari persepsi terhadap tuntutan kerja untuk *work engagement* dan sisanya 47.7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0.618 atau 61.8% dari efikasi diri untuk *work engagement* dan sisanya

38.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Menurut Schaufeli (dalam Bakker & Demerouti, 2008) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti *job resources*, *salience of job resource*, *personal resources* yang meliputi *organizational-based self-esteem*, *optimism*, dan *personality*.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi pegawai

Bagi pegawai, agar dapat meningkatkan *work engagement* maka pegawai harus meningkatkan persepsi terhadap tuntutan kerja dengan cara mengubah pola pandang bahwa tugas pekerjaan yang berat merupakan tanggungjawabnya untuk menyelesaikannya dengan baik sehingga dapat terikat dengan pekerjaannya. Selanjutnya, agar dapat meningkatkan *work engagement* maka pegawai harus meningkatkan efikasi diri yang dimilikinya dengan keyakinan bahwa pegawai mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai kesulitan pekerjaan sehingga akan menghasilkan kualitas yang baik, dengan demikian maka keyakinan tersebut akan membuat pegawai sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

### 2. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu

Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu sebaiknya lebih memperhatikan tingkat *work engagement* pada pegawainya yaitu dapat melalui pemberian hubungan emosional

pada saat pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menghargai hasil kerja maupun menghargai pendapatnya, memberikan kelonggaran waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat konsentrasi yang dibutuhkan, memberikan upaya agar pegawai mampu berpikir sesuai dengan beban kerjanya misalnya kemampuan dalam mengolah informasi, kemampuan memahami arti, penerapan, analisis, sintesis dan evaluasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu juga sebaiknya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang sederhana dan sulit untuk di kerjakan secara konsisten agar pegawai menjadi terbiasa dan yakin bahwa dirinya mampu untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber data empiris bagi pihak perusahaan untuk merancang program intervensi dalam hal persepsi terhadap tuntutan kerja dan efikasi diri untuk peningkatan *work engagement* pada pegawai.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *work engagement* dapat menggunakan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *job resources*, *salience of job resource*, *personal resources* yang meliputi *organizational-based self-esteem*, *optimism*, dan *personality*. Penelitian ini juga masih memiliki kelemahan yaitu pada hasil data awal atau permasalahan yang terjadi sebelum penelitian menunjukkan bahwa subjek memiliki *work engagement*, persepsi terhadap tuntutan kerja, dan efikasi diri termasuk dalam

katagori rendah, sehingga data tersebut berlainan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa subjek memiliki hasil kategorisasi pada setiap variabel dengan tingkat yang tinggi. Hal tersebut terjadi bisa saja karena subjek dalam kondisi yang tidak baik seperti merasa kelelahan, *mood* (keadaan emosional yang bersifat sementara) subjek saat mengisi skala kurang baik, adanya *defence* yaitu pertahanan diri artinya subjek tidak ingin terlihat jelek dimata peneliti akhirnya subjek mengisi skala dengan hal-hal yang memperlihatkan bahwa dirinya baik-baik saja (tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya).