

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job demands* dengan *work engagement* pada garda depan PT. X. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) antara *job demands* dengan *work engagement* sebesar -0,649 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *job demands* mempunyai sumbangan terhadap *work engagement* pada garda depan PT. X. Semakin tinggi *job demands* maka semakin rendah tingkat *work engagement* yang dimiliki garda depan, sebaliknya semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki garda depan. Keizer dan Pringgabayu (2017) mengatakan bahwa ketika garda depan merasa terikat pada perusahaan tempatnya bekerja, maka garda depan itu akan merasa peduli dan memiliki, serta merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Gardu depan akan menunjukkan sebuah hubungan yang aktif dengan perusahaan sehingga garda depan bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri individu untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran perusahaan.

Subjek penelitian yang memiliki *work engagement* pada kategori tinggi dengan jumlah 5 orang (9,2%), kemudian sebanyak 28 orang (51,8%) dengan kategori sedang, dan 21 orang (39%) memiliki *work engagement* pada kategori rendah. Subjek penelitian yang memiliki *job demands* pada kategori rendah dengan jumlah 1 orang (1,8%), kemudian sebanyak 19 orang (35,2%) dengan kategori sedang, dan 34 orang (63%) memiliki *job demands* pada kategori tinggi. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel *job demands* dengan *work engagement* sebesar 41% dan 59% disebabkan oleh faktor lain diluar variabel *job demands*. Hasil uji tambahan menunjukkan bahwa ketiga aspek dari *job demands* diantaranya *work*

*overload* , *cognitive demands* dan *emosional demands* didapatkan aspek *work overload* didapatkan korelasi yang paling besar dengan *work engagement* yaitu pada aspek *work overload* sebesar 59%.

## **B. Saran**

### 1. Bagi Garda Depan PT.X

Garda depan diharapkan memiliki tanggung jawab serta dedikasi dalam pekerjaannya, sehingga mereka masih tetap mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Walaupun mereka memiliki persepsi yang negatif terhadap tuntutan kerja, Adanya rasa tanggung jawab tersebut yang membuat garda depan akan tetap mengerjakan tugasnya karena merasa bagian dari suatu perusahaan. Garda depan juga diharapkan dapat meningkatkan rasa semangat dan peka terhadap pekerjaan meningkatkan konsentrasi dan memiliki rasa keceriaan. Dengan banyaknya *job desk* yang harus di lakukan selama satu shift dan dengan membantu teman-teman yang lain diharapkan akan mempermudah pekerjaan dan menghasilkan *team work* yang solid, semangat kerja dan melakukan *excellent servies*. Karna garda depan merupakan wajah perusahaan yang diharapkan memiliki kesan dan citra yang bagus terhadap konsumen.

### 2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini sebagai gambaran untuk lebih memperhatikan kesejahteraan garda depan, dengan mengurangi beberapa kebijakan perusahaan. Seperti pengurangan *jobdesk* yang terlalu banyak. Dengan begitu gardep juga merasa tidak terlalu banyak tuntutan dalam sebuah pekerjaan, karna garda depan juga masih berstatus mahasiswa. Perusahaan seharusnya lebih memberikan kemudahan bagi garda depan dalam menjalankan sebuah tugas atau pekerjaan, dengan menambah jumlah SDM disetiap shift sehingga beban kerja yang banyak dapat diselesaikan dengan maksimal. Dan hal tersebut akan lebih meringankan beban dari seorang garda depan.

### 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada hubungan *job demands* dengan *work engagement* sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya mampu melakukan penelitian untuk mengetahui faktor lain yang memiliki hubungan dengan *work engagement* selain dengan menggunakan variabel *job demands* seperti faktor *personal resource* seperti *self efficacy*, *self esteem* dengan beragam jenis dan karakteristik pekerjaan yang berbeda dan memperbanyak responden yang lebih banyak sehingga dapat memperoleh persebaran data dan hasil yang baik juga dapat memperkaya hasil penelitian, dan hasil penelitian tersebut dapat mewakili data *work engagement* yang lebih luas.