

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk melihat bagaimana gambaran *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten X yang bekerja di berbagai dinas. Peneliti melakukan uji validitas dengan 2 kali putaran untuk mendapatkan item valid dengan kriteria validitas minimal adalah >0.3 , sehingga dari 24 item yang di buat oleh peneliti diperoleh 22 item yang valid atau sah dan memenuhi syarat sebelumnya. Validitas yang di dapatkan yaitu 0.340 hingga 0.752. Hal ini sejalan dengan Sitorus & Yanna Primanita (2024) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee well-being* dengan *work engagement*, di mana aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara umum berada pada kategori cukup dan tinggi. Dalam penelitian ini juga di dapatkan reliabilitas alat ukur juga termasuk tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.924, bahwa sesuai dengan konsistensi dalam mengukur karena reliabilitas > 0.7 . Dalam skala yang dibuat oleh peneliti, terdapat 2 item gugur yaitu item 13 (*unfavorable*) yang terdapat pada aspek *Dedication*, kemudian item 17 (*favorable*) pada aspek *Absorption*.

Berdasarkan data demografi, responden yang mengisi adalah mayoritas perempuan 62 responden (63.27%), laki-laki 36 (36,73%), dan dari rentang usia 27-45 tahun responden paling banyak berusia 35-40 tahun. Jika dilihat dari hasil dinas tempat bekerja, jumlah responden mayoritas terdapat di sekretariat daerah sebanyak 31 orang (31.6%) dengan 13 responden (13,3%) dengan *work engagement* kategori sangat tinggi, 15 responden (15,3%) dengan kategori tinggi dan 3 responden (3,1%) dengan kategori sedang, dan Dinas Kesehatan sebanyak 30 orang (30.6%) dengan 20 responden (20,4%) dengan kategori sangat tinggi dan 10 responden (10,2 %) dengan kategori tinggi. Dari keseluruhan berbagai dinas, yaitu Kesekretariatan Daerah, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Dinas PUTR, Dinas Pertanian, Dinas Penanaman Modal dan PTSP dan Dinas Perkim (Perumahan dan Kawasan Permukiman), terdapat 49 responden (50%) memiliki *work engagement* yang sangat tinggi dan 45 responden (45,9%) termasuk dalam kategori tinggi dan 4

responden (4,1%) dengan kategori sedang. Selain hal di atas, di dapatkan juga bahwa dinas kesehatan memiliki *work engagement* yang paling tinggi di antara dinas yang lain yaitu sebanyak 20 responden (20,4%) yang masuk dalam kategori sangat tinggi. *Work engagement* pegawai dinas kesehatan tentunya memiliki ketahanan mental yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Saffira & Fauzan, 2024) yaitu *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pada pegawai dinas kesehatan yang artinya semakin tinggi *work engagement* semakin tinggi juga komitmen yang diberikan oleh pegawai dinas kesehatan di kabupaten X. Ketahanan mental yang dimiliki pegawai negeri sesuai dengan aspek dan faktor dari *work engagement* dimana aspek *vigor* yaitu adanya keinginan dari individu untuk bekerja dan menginvestasikan energinya serta memiliki mental yang kuat untuk bertahan dalam keadaan sulit. Dalam faktor *work engagement* termasuk dalam *personal resource* (sumber daya pribadi) yaitu kemampuan individu untuk melakukan evaluasi terhadap diri mereka sendiri di mana ini berhubungan dengan ketahanan mental, kepercayaan diri terhadap kemampuan diri sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Nurfadilah & Yudiani, 2024), semakin tinggi *hardiness* (ketahanan mental) tenaga kesehatan, maka semakin tinggi juga *work engagement* dari pegawai dinas kesehatan. Penelitian lainnya di mana ada hubungan positif antara *self-efficacy* dengan *work engagement* karyawan yang artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi *work engagement* pegawai (Sofiah & Kurniawan, 2019).

Hasil penelitian pada kategorisasi tabulasi silang, dinas pendidikan termasuk ke dalam kategori sedang, hal ini disebabkan oleh kondisi dari tenaga pendidikan yang masih kurang dalam hal profesionalisme, kinerja yang rendah, fasilitas untuk pengembangan karir yang bersifat komprehensif masih belum tertata dengan baik. Dalam faktor *work engagement*, yaitu *job resource* (sumber daya kerja) adalah sumber daya psikologis, sosial, fisik, organisasi yang membantu karyawan untuk mencapai tujuan dari kerja yang bertujuan untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan menstimulasi pertumbuhan dan pengembangan pribadi pegawai. Dalam hal ini, dinas pendidikan masih kurang dalam hal ketersediaan fasilitas kepada tenaga pendidik untuk pengembangan karier dan kesesuaian standar tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Iksan et al., 2020) bahwa *work*

engagement pada pegawai akan meningkat ketika pegawai memiliki *job resource* yang cukup yang berarti *job resource* sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Jika di lihat dari lama bekerja, jumlah responden dengan lama bekerja yang paling banyak yaitu 6-10 tahun (36,7%) dengan 16 responden (16,3%) untuk masing-masing kategori sangat tinggi dan tinggi dan 4 (4,1%) responden dengan kategori sedang. Di mana secara keseluruhan, jika dilihat dari lama bekerja mayoritas berada di kategori sangat tinggi yaitu terdapat 49 responden (50%), kemudian di ikuti dengan kategori tinggi sebanyak 45 responden (45,9%) dan kategori sedang sebanyak 4 responden (4,1%). Berdasarkan hasil data tabulasi silang berdasarkan lama kerja, *work engagement* berdasarkan lama bekerja berada di masa kerja 6-10 tahun dengan kategori sangat tinggi. Tingkat *work engagement* di juga pengaruhi oleh berapa lama pegawai bekerja di tempat kerja, di mana semakin lama bekerja, maka semakin tinggi juga *work engagement* yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan penelitian, yang mengatakan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan, di mana *work engagement* pegawai yang bekerja di atas 2 tahun dan lebih dari 10 tahun (Madyaratri & Izzati, 2021).

5.2 Simpulan

Work engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X termasuk tinggi. Berdasarkan demografi, *Work engagement* yang sangat tinggi berdasarkan dinas adalah Dinas kesehatan dan dinas yang berada pada kategori sedang yaitu dinas pendidikan. Selain dilihat dari dinas, mayoritas yang mengisi adalah perempuan dengan jumlah 62 orang (63,27%), kategori berdasarkan masa kerja mayoritas lama bekerja yaitu 6-10 tahun dengan 36 responden (36,73%). Untuk usia responden yang paling banyak adalah usia 35-40 tahun dengan jumlah 39 orang (39,80%) dan responden dominan bekerja di sekretariat daerah dan dinas kesehatan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran, diantaranya:

1. Subjek Penelitian (PNS Kabupaten X)

Melalui penelitian ini, di harapkan responden dapat mengetahui gambaran dan mempertahankan *work engagement* yang dimiliki.

2. Pemerintah Kabupaten X

Diharapkan dengan penelitian ini, pemerintah dapat memperhatikan lagi hal yang mendukung peningkatan *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan fasilitas pelatihan maupun kursus untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karier. Selain itu pemerintah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan apresiasi maupun insentif atas pencapaian yang di dapatkan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan sampel yang digunakan lebih beragam dan jumlah sampel juga lebih banyak. Peneliti selanjutnya juga di harapkan memperhatikan perizinan dalam penyebaran kuesioner serta dapat mengontrol subjek dalam penelitian untuk memastikan bahwa subjek sudah benar-benar sesuai dengan kriteria penelitian.

5.4 Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti tidak membuat pertanyaan terbuka dan tidak membuat pilihan mengenai pegawai tetap atau tidak sehingga peneliti tidak dapat memastikan bahwa subjek yang diteliti merupakan pegawai tetap atau tidak. Peneliti juga tidak mengurus surat perizinan kepada pihak terkait untuk menyebarkan kuesioner yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep thk ditinjau dari etos kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 46–57. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/47148/28328>
- Aryanti, R. D., & Erar, J. I. (2020). *Perlindungan hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) dalam konsep perjanjian kerja waktu tertentu di institusi perguruan tinggi*. 7(1), 53–54.
- Ambarwati, R., & Pihasniwati, P. (2017). Dinamika Resiliensi Remaja Yang Pernah Mengalami Kekerasan Orang Tua. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 22(1), 50–68. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol22.iss1.art4>
- Badan Pusat Statistik Sumatera Utara. (2024). Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. *Badan Pusat Statistik Sumatera Utara*.
- Badan pusat statistik, S. (2017). Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. In *BPS sumbar* (hal. 1). <https://sumbar.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/124>
- Banjarnahor, D., Sihombing, T., & Simamora, S. (2024). *Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan*.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2), 149–160.
- Chatterjee, S., & Covid, C. (2020). *Development of resilience in children and teenagers: a meta-analysis of empirical studies from 2006-2017 (personality and mental state)*. 3(M), 1–12.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dalimunthe, N., Kholid Azhari, A., Habib Wahyudi, I., Tareq Aziz, M., Dwi Cintana, A., Syahfitri, M., & Adila, P. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. *Jura : Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 83–106. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i2>
- Damayanti, A. T., & Handoko. (2018). Pengaruh resiliensi terhadap work engagement pada masinis yang bertugas di stasiun tugu Yogyakarta. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, 2(2), 87–94.
- Dr. Fitri Rezeki, S. P. M. P. (2023). *Work Engagement (Teori, faktor dan implementasi)*. 209. <https://books.google.co.id/books?id=4latEAAAQBAJ>
- Eem Munawaroh, M. P., Esya Anesty Mashudi, M. P., & Ibda, H. (2018). *Resiliensi; Kemampuan Bertahan dalam Tekanan, dan Bangkit dari Keterpurukan*. CV. Pilar Nusantara.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Gallup. (2017). *worldwide-employees-engaged-work*.
- Gultom, J. (2023). *Perubahan Rencana Strategis Dinas Pendidikan Humbang Hasundutan*.
- Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum. (2020). Pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya individu dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 52–67.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Journal of Clinical Pharmacology*, 24(7), 289–292. <https://doi.org/10.1002/j.1552-4604.1984.tb01835.x>
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau dari Masa Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35.
- McKinley, C. E. (2023). Understanding Indigenous Gender Relations and Violence: Becoming Gender AWake. *Understanding Indigenous Gender Relations and Violence: Becoming Gender AWake*, 1–395. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-18583-0>
- Nur Fadilah, A., Garancang, S., & Abunawas, K. (2021). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624/5947>
- Nurfadilah, K. A., & Yudiani, E. (2024). Work Engagement Tenaga Kesehatan ditinjau dari Hardiness. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 15(1), 38–45. <https://doi.org/10.29080/jpp.v15i1.1215>
- Permatasari, W. Y., & Suhariadi, F. (2019). Leader-member exchange affects work engagement: The role of psychological well-being mediation. *Psikohumaniora*, 4(1), 95–114. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3360>
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(2), 350. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i2.1356
- Pratiwi, A., Suhada, B., & Mazni, A. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.24127/simplex.v3i1.2606>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295.

- <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Rahmi, Kurniawan, H., Mita Fani Tri, M., Muliati, R., & Utami, S. E. (2025). *Work Engagement Ditinjau dari Budaya Organisasi pada Karyawan*. 18(1). <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v18i1.507>
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Rohayatin, T. (2021). Dasar-Dasar Ilmu Pemerintahan. In *Deepublish Publisher*. https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Ilmu_Pemerintahan/55lFEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=buku+pengertian+pemerintahan&printsec=frontcover
- Saffira, R. A., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4775–4784. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1811>
- Sari, N., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 244507.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024a). *Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka*. 5(4), 5599–5609.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024b). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Zahran, R. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*, 1–21