

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis dan pembahasan telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh *job demand*, *work enthusiasm* dan *work environment* terhadap *model mental* dimoderasi *adaptive Behavior* terhadap *model mental* Kementerian Perindustrian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Job demand* memiliki dampak terhadap model mental pada karyawan di Kementerian Perindustrian. Hasil penelitian ini menunjukkan relevansi penting antara *job demand* dan model mental karyawan di Kementerian Perindustrian. Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi cara karyawan memproses informasi dan mengambil keputusan yang dapat membentuk model mental.
2. *Work Enthusiasm* memiliki dampak terhadap model mental pada karyawan di Kementerian Perindustrian. Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki model mental yang lebih kreatif dan produktif. Temuan ini mengindikasikan *work enthusiasm* yang tinggi membantu karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan lebih optimis.
3. *Work Environment* memiliki dampak terhadap model mental pada karyawan di Kementerian Perindustrian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work environment* terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam memberi dampak terhadap model mental. Temuan ini dipengaruhi seperti lingkungan kerja yang nyaman, interaksi sosial yang positif, kultur organisasi yang mendukung, dan fasilitas yang memadai semuanya berkontribusi pada pembentukan model mental di Kementerian Perindustrian.
4. *Adaptive behavior* memperkuat *job demand* terhadap model mental pada karyawan di Kementerian Perindustrian. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptif yang tinggi mampu mengelola beban kerja yang berat dengan lebih baik, sehingga dampak negatif dari *job demand* terhadap model mental dapat berkurang. Dengan kata lain, perilaku adaptif membantu karyawan di

Kementerian Perindustrian untuk tetap mempertahankan model mental yang positif meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

5. *Adaptive behavior* memperkuat *Work Enthusiasm* terhadap model mental pada karyawan di Kementerian Perindustrian. *Adaptive behavior* yang baik dapat membantu orang menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan lebih baik, bahkan ketika tingkat semangat kerja bervariasi. Tindakan ini dapat memoderasi dampak negatif dari tantangan pekerjaan terhadap model mental pada pegawai di Kementerian Perindustrian, dengan membantu mereka menyesuaikan diri dan tetap produktif.

5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan penelitian yang telah disusun, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Indikator dengan rata-rata terendah pada variabel *job demand* adalah *Disturbances*. Dikarenakan usia pegawai yang bekerja di Kementerian Perindustrian ini yang didominasi usia yaitu 41-50 tahun faktor kebisingan menjadi salah satu masalah karyawan dalam tingkat fokus karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu penggunaan material penyerap suara, atau penataan ulang ruang kerja untuk meminimalkan gangguan suara yang dapat meningkatkan tingkat fokus karyawan di Kementerian Perindustrian.
2. Indikator dengan rata-rata terendah pada variabel *Work Enthusiasm* adalah tingkat kehadiran. jika tingkat kehadiran rendah di Kementerian Perindustrian diindikasikan sebagai kurangnya antusiasme dalam bekerja, dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah dominasi karyawan laki-laki yang cenderung hanya mengambil cuti ketika ada hal yang sangat penting dalam keluarga. Beberapa hal yang dapat membantu tingkat meningkatkan *Work enthusiasm* yaitu memberikan cuti yang fleksibel Memberikan fleksibilitas dalam mengambil cuti bisa membantu karyawan merasa lebih dihargai dan didukung, bahkan jika mereka tidak memiliki alasan mendesak. Selain itu, cuti keluarga dan medis yang lebih baik kembali kebijakan cuti untuk memastikan bahwa cuti untuk alasan keluarga

dan medis cukup fleksibel dan inklusif, sehingga karyawan merasa lebih nyaman untuk mengambil cuti saat diperlukan.

3. Indikator dengan rata-rata terendah pada variabel *Work Environment* adalah lingkungan kerja non fisik yaitu Rekan kerja selalu membantu dalam memecahkan masalah," dan ini disebabkan karena karyawan di Kementerian Perindustrian cenderung fokus pada jobdesk mereka masing-masing terlebih dahulu, beberapa hal yang dapat membantu meningkatkan aspek kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja yaitu membangun budaya kerja yang kolaboratif antara lain; 1) meningkatkan kesadaran akan kolaborasi dengan memberi karyawan pelatihan atau workshop yang menekankan pentingnya kerja tim dan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Ini akan memberi mereka pemahaman bahwa membantu rekan kerja mereka juga, merupakan bagian dari pekerjaan mereka. 2) penciptaan budaya kerja tim: Menumbuhkan budaya kerja yang lebih terbuka dan mendukung dengan mengakui dan menghargai kontribusi tim, bukan hanya pencapaian individu. Dengan memperbaiki hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan *work environment* karyawan yang lebih nyaman di Kementerian Perindustrian
4. Indikator dengan rata-rata terendah pada variabel *adaptive behavior* yaitu "Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan orang-orang dari berbagai latar belakang sosial budaya". komunikasi antarbudaya sering kali menjadi salah satu keterampilan yang paling sulit untuk dikuasai karena kompleksitas ini. Hal ini dikarenakan para pegawai di Kementerian Perindustrian berasal dari beragam daerah di seluruh Indonesia, yang mempunyai perbedaan *Culture*, dan Bahasa. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu mengembangkan keterampilan Bahasa. Terutama jika ada Bahasa daerah yang menjadi salah satu dominan
5. Indikator dengan rata-rata terendah pada variabel model mental yaitu pernyataan mampu mengatasi setiap tekanan pekerjaan dengan baik. Namun demikian pegawai memiliki model mental kerja yang rendah di Kementerian Perindustrian dapat melakukan hal berikut antara lain; pelatihan manajemen stress yang mencakup tingkat rileksasi dan pengaturan

waktu. Dengan melakukan hal tersebut diharapkan dapat mengelola dan meminimalisir tekanan *burn out*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan disusun sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Namun tentunya masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan untuk melakukan penelitian ini. Kekurangan dan keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Keterbatasan waktu mencari sampel yang sesuai ketentuan penelitian menjadi sebuah hambatan, sehingga hanya 200 responden yang digunakan untuk mewakili pegawai pada Kementerian Kementrian Perindustrian RI. Selain itu hasil penelitian hanya diambil dari data yang terkumpul pada kuesioner tersebut.
2. Pengambilan sampel diambil hanya melalui daring sehingga peneliti tidak mengetahui bisa atau tidaknya pilihan jawaban dari responden.