

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan sehingga memberikan gambaran yang komprehensif terkait faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai baik secara emosional maupun kognitif maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai yang merasa bangga bersemangat dan terlibat secara mendalam dalam aktivitas kerja cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih positif sehingga pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai kewajiban melainkan juga menjadi sumber kepuasan intrinsik.

Self efficacy turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menegaskan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas secara efektif memiliki peranan penting. Pegawai yang percaya pada kompetensi yang dimiliki cenderung lebih mampu menghadapi tantangan kerja mencapai target yang ditetapkan serta merasakan keberhasilan dalam pekerjaannya. Kondisi ini mendorong tumbuhnya perasaan dihargai dan berdaya yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel independen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman dan nyaman, hubungan sosial yang harmonis serta adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menumbuhkan

rasa nyaman dan stabil dalam bekerja yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Secara simultan, *employee engagement*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor internal yang mencakup *employee engagement* dan *self efficacy* serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja perlu dikelola secara terpadu. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Ditjen Bina Pemdes sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Keterbatasan Lingkup Subjek dan Generalisasi:

Keterbatasan terdapat pada lingkup objek penelitian yang hanya difokuskan pada Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Dengan ruang lingkup yang relatif spesifik ini, hasil penelitian belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk seluruh instansi pemerintah lainnya, mengingat adanya perbedaan karakteristik budaya organisasi, tugas, serta fungsi di masing-masing instansi.

2. Keterbatasan Variabel yang Diteliti:

Keterbatasan juga muncul dari jumlah variabel eksogen yang digunakan dalam model penelitian ini. Penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel independen, yaitu *employee engagement*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis, masih terdapat 32,6% variasi kepuasan kerja yang belum dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan adanya kemungkinan faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

3. Keterbatasan Proses Pengumpulan Data:

Keterbatasan penelitian juga berkaitan dengan proses pengumpulan data primer yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Proses ini memerlukan waktu

yang relatif cukup lama, mengingat padatnya jadwal kerja pegawai serta adanya aktivitas dinas di luar kantor. Kondisi tersebut mengharuskan peneliti melakukan koordinasi secara berulang dengan pihak terkait agar tingkat pengembalian kuesioner dapat mencapai jumlah responden yang ditargetkan.

5.3 Saran

Berlandaskan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis menyampaikan beberapa saran yang disusun berdasarkan temuan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Saran Teoritis

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengembangan model penelitian melalui penyertaan variabel lain yang berkaitan dengan faktor ekstrinsik. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain kompensasi dan *benefit*, khususnya yang berkaitan dengan sistem tunjangan kinerja serta kesempatan promosi jabatan. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional juga layak untuk diuji, mengingat secara teoretis variabel ini berperan dalam memengaruhi keterlibatan pegawai serta membentuk persepsi keadilan dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, penelitian mendatang juga dianjurkan untuk melakukan studi komparatif dengan melibatkan instansi pemerintah lain di bawah Kemendagri maupun kementerian sejenis. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah pola dominasi pengaruh faktor non-psikologis terhadap kepuasan kerja bersifat konsisten di sektor publik secara umum atau hanya terjadi secara spesifik di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa.

b. Saran Praktis

Saran praktis ini ditujukan kepada Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri yang dapat dijadikan acuan upaya peningkatan Kepuasan Kerja pegawai berdasarkan temuan penelitian:

1. Peningkatan pada dimensi karier dan promosi (kepuasan kerja)

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori sedang di mana aspek prospek pengembangan karier memperoleh skor paling rendah. Berdasarkan temuan tersebut, instansi disarankan untuk melakukan penyempurnaan serta meningkatkan transparansi mekanisme jenjang karier dan

promosi. Jalur karier setiap pegawai, baik PNS maupun Non-PNS sesuai ketentuan yang berlaku, perlu dipetakan secara jelas. Selain itu, penyampaian informasi yang konsisten dan adil terkait peluang promosi diharapkan mampu memperbaiki persepsi pegawai terhadap prospek kemajuan karier.

2. Peningkatan pada keadilan dan konsistensi kebijakan (lingkungan kerja)

Lingkungan kerja terbukti menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja, meskipun nilai indeksnya masih berada pada kategori sedang. Indikator dengan skor terendah terdapat pada aspek penerapan keputusan, kebijakan, dan prosedur yang belum sepenuhnya adil dan konsisten. Oleh karena itu, instansi disarankan membentuk tim pengawas internal untuk meninjau proses pengambilan keputusan, khususnya terkait pemberian sanksi dan penghargaan, guna meminimalkan potensi diskriminasi. Selain itu, sosialisasi ulang secara berkala terhadap SOP dan kebijakan internal perlu dilakukan agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama serta meningkatkan transparansi dalam pelaksanaannya.

3. Peningkatan pada aspek energi dan vitalitas (*employee engagement*)

Meskipun *employee engagement* berada pada kategori tinggi, terdapat indikator dengan skor relatif lebih rendah pada aspek energi yang melimpah (*vigor*). Untuk meningkatkan energi kerja pegawai, instansi dapat merancang kegiatan sederhana yang mendukung kesehatan dan kebugaran, seperti melakukan peregangan ringan bersama sebelum jam kerja.

4. Peningkatan keyakinan dalam menghadapi tugas sulit (*self efficacy*)

Self efficacy menunjukkan kategori tinggi, namun indikator keyakinan dalam menyelesaikan tugas yang sulit (*magnitude*) memperoleh skor terendah. Menindaklanjuti hal tersebut, instansi disarankan untuk menerapkan sistem mentoring, di mana pegawai yang lebih berpengalaman dan berhasil menangani tugas kompleks dapat berbagi strategi serta pengalaman praktis kepada pegawai lainnya. Selain itu, pemberian tugas dengan tingkat kesulitan tinggi sebaiknya dilakukan secara bertahap dan disertai dengan dukungan yang memadai, seperti pelatihan atau pendampingan teknis, guna mengurangi persepsi tugas sulit sebagai beban dan meningkatkan kepercayaan diri pegawai.