

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pengaruh *Workload* dan *Role Clarity* terhadap *Job Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (Sppg) Kecamatan Purwodadi, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Workload* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Z) pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *workload* yang dirasakan, seperti target pekerjaan, kebutuhan tenaga dan konsentrasi, tuntutan waktu, serta tingkat ketelitian dalam bekerja, maka *employee engagement* cenderung meningkat. *Workload* yang diterima karyawan masih berada dalam batas yang dapat dikelola sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus, berenergi, bersemangat, dan terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. *Role clarity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Z) pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi. Kejelasan mengenai tujuan pekerjaan, pembagian tugas, pedoman pelaksanaan tugas, serta penilaian kinerja membantu karyawan memahami peran yang harus dijalankan. Kejelasan tersebut mendorong

karyawan untuk bekerja secara lebih terarah dan focus serta meningkatkan energi, semangat, antusiasme, konsentrasi, dan keterlibatan dalam pekerjaannya.

3. *Employee engagement* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* (Y) pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi. Karyawan yang memiliki konsentrasi, energi, semangat, ketekunan, antusiasme, serta merasa pekerjaan memiliki makna dan membanggakan cenderung mampu menghasilkan *job performance* yang lebih baik. Hal tersebut tercermin melalui kemampuan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai target, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, berinisiatif, bekerja sama dengan rekan kerja, serta mematuhi peraturan yang berlaku.
4. *Workload* (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job performance* (Y) melalui *employee engagement* (Z) pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memediasi pengaruh *workload* terhadap *job performance* secara signifikan. Meskipun peningkatan *workload* berkaitan dengan peningkatan *employee engagement*, hubungan tersebut belum cukup kuat untuk menghasilkan peningkatan *job performance* melalui *employee engagement*.
5. *Role clarity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* (Y) melalui *employee engagement* (Z) pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi. *Role clarity* yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan *employee engagement*, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa

kejelasan tujuan pekerjaan, pembagian tugas, serta penilaian kinerja dapat meningkatkan *employee engagement*. Peningkatan *employee engagement* tersebut mendukung *job performance* yang lebih baik, yang tercermin melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, serta keperluan terhadap peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi yaitu:

1. *Workload* perlu dikelola secara proporsional untuk mempertahankan *employee engagement* karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi. Manajemen SPPG disarankan untuk menjaga pembagian beban kerja, target pekerjaan, waktu penyelesaian, serta tuntutan ketelitian agar tetap sesuai dengan kemampuan karyawan. Ketersediaan tenaga kerja, fasilitas, dan peralatan yang memadai juga perlu diperhatikan agar *workload* tetap dapat dikelola dan *employee engagement* karyawan terjaga.
2. *Role clarity* perlu diperkuat untuk meningkatkan *employee engagement* karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi. Kejelasan mengenai tujuan pekerjaan, pembagian tugas, pedoman kerja, dan sistem penilaian kinerja membantu karyawan memahami perannya dengan lebih baik. Oleh karena itu, manajemen SPPG perlu memperjelas *job description*, melakukan briefing secara rutin, serta menyosialisasikan SOP dan standar penilaian kinerja agar karyawan dapat bekerja lebih terarah dan fokus.

3. *Employee engagement* perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendukung *job performance* karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi. Manajemen SPPG disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian apresiasi, komunikasi yang terbuka, serta feedback secara berkala. Upaya tersebut dapat membantu mempertahankan energi, semangat, konsentrasi, dan antusiasme karyawan dalam bekerja sehingga kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan kepatuhan kerja dapat ditingkatkan.
4. Peningkatan *job performance* perlu menjadi perhatian manajemen Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi untuk mendukung pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG). Manajemen SPPG disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan kepatuhan karyawan secara berkala. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar pemberian pembinaan, pelatihan, apresiasi, serta perbaikan sistem kerja agar *job performance* karyawan semakin optimal.

5.3 Implikasi Teori

Penelitian ini mengkaji pengaruh *workload*, *role clarity*, *employee engagement*, dan *job performance* pada karyawan organisasi sektor pelayanan publik. Implikasi teori yang dihasilkan melalui penelitian ini meliputi:

1. *Role clarity* diartikan sebagai kejelasan mengenai tujuan pekerjaan, tugas, tanggung jawab, wewenang, serta standar kerja yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. *Role clarity*

membantu karyawan memahami apa yang diharapkan organisasi sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pernyataan ini sejalan dengan *Role Theory* menurut Steel et al., (2025) yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kejelasan peran yang diterima. Semakin jelas peran yang dimiliki, semakin mudah karyawan menjalankan tugas sesuai dengan harapan organisasi.

2. *Workload* diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan target organisasi. *Workload* mencerminkan besarnya tuntutan pekerjaan, baik dari aspek fisik maupun psikologis, yang diterima selama menjalankan tugas. Pernyataan ini sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* menurut Bakker dan Demerouti (2007) yang menjelaskan bahwa *workload* merupakan salah satu bentuk *job demands* yang dapat memengaruhi kondisi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. *Employee engagement* diartikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dan kesungguhan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pernyataan ini sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* menurut Bakker dan Demerouti (2007) yang menjelaskan bahwa keterikatan karyawan terbentuk melalui keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya

pekerjaan (*job resources*), sehingga mampu mendorong perilaku kerja yang positif.

4. *Job performance* diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* menurut Bakker dan Demerouti (2007) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal sebagai bentuk pemanfaatan sumber daya kerja yang dimiliki.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi sekaligus memberikan arah bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kecamatan Purwodadi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada organisasi atau instansi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Untuk agenda penelitian mendatang, disarankan memperluas cakupan objek penelitian dengan melibatkan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di berbagai wilayah atau organisasi lain, baik pada sektor publik maupun sektor

swasta yang memiliki karakteristik berbeda, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

2. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel, yaitu *workload*, *role clarity*, *employee engagement*, dan *job performance*, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang dapat memengaruhi *job performance* namun belum dikaji dalam penelitian ini. Untuk agenda penelitian mendatang, disarankan mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *job performance*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memasukkan variabel mediasi maupun moderasi, sehingga hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan kuesioner tertutup, sehingga responden terbatas pada pilihan jawaban yang telah disediakan dan belum dapat menyampaikan pendapat secara lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan kuesioner terbuka agar responden dapat memberikan jawaban, pendapat, dan pengalaman secara lebih bebas sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam.