

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) wilayah Banjarmasin hasil analisis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat *supportive work environment* di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) wilayah Banjarmasin menunjukkan bahwa mayoritas karyawan, yaitu 82,1% atau 64 orang, merasa lingkungan kerja mereka berada pada tingkat dukungan yang tinggi. Sementara itu, 17,9% atau 14 orang karyawan merasakan dukungan yang sedang.
2. Tingkat *workload* di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) wilayah Banjarmasin sebagian besar berada pada kategori sedang, di mana 75,6% atau 59 karyawan merasa beban kerja mereka cukup menantang namun masih dalam batas yang wajar. Sementara itu, 24,4% atau 19 karyawan merasakan beban kerja yang tinggi.

3. Tingkat *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin menunjukkan hasil yang serupa, dengan mayoritas karyawan 74,4% atau 58 orang berada dalam kategori tinggi. Ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, dengan tingkat komitmen dan partisipasi yang stabil. Sementara itu, 25,6% atau 20 orang karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan yang sedang.
4. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin. Nilai signifikansi sebesar 0,000 <0,05 mengindikasikan bahwa semakin baik dukungan yang dirasakan karyawan dari lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
5. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan, dengan nilai signifikansi 0,084 >0,05. Meskipun beban kerja yang menantang dapat memotivasi sebagian karyawan, tidak ditemukan pengaruh langsung yang signifikan antara *workload* dan tingkat *work engagement* karyawan.
6. Hasil uji F simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 <0,05, yang berarti bahwa secara keseluruhan, baik *supportive work*

environment maupun *workload* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Meskipun *workload* tidak berpengaruh signifikan secara parsial namun, gabungan kedua variabel yaitu *supportive work environment* dan *workload* memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* karyawan. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu *supportive work environment* dan *workload* bersama-sama mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan, meskipun pengaruh *supportive work environment* lebih dominan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi saran bagi pihak terkait serta bahan pertimbangan untuk penelitian serupa di masa depan. Adapun rekomendasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kepada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, diharapkan dapat menambah referensi terkait *supportive work environment*, *workload*, dan *work engagement*, serta kajian keislaman dalam bidang psikologi. Penambahan literatur ini akan mempermudah penelitian selanjutnya dalam memperoleh informasi yang lebih lengkap dan komprehensif.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan, seperti

kepuasan kerja, motivasi, dan komunikasi internal. Penelitian lebih lanjut yang mencakup faktor-faktor tersebut akan memberikan gambaran yang lebih holistik tentang apa yang mendorong keterlibatan kerja.

3. Untuk penelitian berikutnya juga disarankan untuk melakukan perbandingan hasil penelitian ini dengan organisasi atau industri lain. Hal ini penting untuk mengetahui apakah pengaruh *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement* bersifat universal atau berbeda pada sektor yang berbeda.
4. Penelitian selanjutnya juga bisa mempertimbangkan variabel tambahan, seperti lama bekerja, usia karyawan, dan jenis kelamin, untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap ketiga variabel yang diteliti. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan faktor demografis karyawan.