

BAB V SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh *Authentic Leadership* dan *Emotional Engagement* terhadap *Quality of Work Life* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada petugas penyelenggara pemilu di Kabupaten Kebumen, dengan jumlah responden sebanyak 130 orang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan yang jujur, transparan, dan berintegritas, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja petugas penyelenggara pemilu.
2. *Emotional Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Artinya, semakin tinggi keterlibatan emosional petugas terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
3. *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life*. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang autentik mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja petugas.
4. *Emotional Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life*. Semakin tinggi keterlibatan emosional petugas, maka semakin baik persepsi mereka terhadap kualitas kehidupan kerja.
5. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of*

Work Life. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja petugas penyelenggara pemilu.

6. *Job Satisfaction* mampu memediasi pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Quality of Work Life* secara positif dan signifikan, namun bersifat parsial. Artinya, kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja.
7. *Job Satisfaction* juga mampu memediasi pengaruh *Emotional Engagement* terhadap *Quality of Work Life* secara positif dan signifikan dengan sifat parsial. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan emosional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kualitas kehidupan kerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada petugas penyelenggara pemilu di Kabupaten Kebumen, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke konteks wilayah lain atau sektor organisasi yang berbeda.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif responden. Hal ini berpotensi menimbulkan bias, seperti

bias sosial (social desirability bias).

3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *Authentic Leadership*, *Emotional Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Quality of Work Life*, sehingga belum mencakup faktor lain yang mungkin berpengaruh, seperti beban kerja, stres kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan dukungan organisasi.
4. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-square*) pada variabel *Job Satisfaction* tergolong rendah (20,6%), yang menunjukkan bahwa masih terdapat banyak variabel lain di luar model penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Penelitian ini bersifat *cross-sectional* (data diambil dalam satu waktu), sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan perilaku dan persepsi responden dalam jangka panjang.
6. Objek penelitian merupakan tenaga *ad hoc* dengan masa kerja yang relatif singkat, sehingga kondisi psikologis dan persepsi responden bisa dipengaruhi oleh situasi temporer, seperti tekanan tahapan pemilu, yang mungkin berbeda pada waktu lain.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi yang dapat diambil baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu di Kabupaten Kebumen.

1. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian ini memperkuat perspektif *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964), yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun atas prinsip timbal balik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika petugas penyelenggara pemilu memperoleh perlakuan positif melalui *Authentic Leadership* dan lingkungan kerja yang mampu membangun *Emotional Engagement*, maka petugas memberikan respons positif berupa meningkatnya kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Temuan ini mempertegas relevansi *Social Exchange Theory* dalam menjelaskan perilaku kerja pada organisasi publik, khususnya lembaga penyelenggara pemilu.
- b. Penelitian ini memperkuat teori *Authentic Leadership* yang dikembangkan oleh Avolio dan Gardner (2005), yang menekankan pentingnya *self-awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, dan *internalized moral perspective*. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* maupun *Quality of Work Life*. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengelolaan organisasi, tetapi juga sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja anggota organisasi.
- c. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan konsep

Emotional Engagement yang dikemukakan oleh Kahn (1990). Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan konsep *Work Engagement* pada sektor bisnis dan organisasi privat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Emotional Engagement* juga memiliki peran penting dalam meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Quality of Work Life* pada organisasi publik yang bersifat *ad hoc*, yaitu penyelenggara pemilu.

- d. Penelitian ini membuktikan bahwa *Job Satisfaction* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *Authentic Leadership* dan *Emotional Engagement* terhadap *Quality of Work Life*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh faktor kepemimpinan dan keterlibatan emosional, tetapi juga melalui proses psikologis berupa kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya model konseptual yang menjelaskan pembentukan *Quality of Work Life* melalui mekanisme mediasi *Job Satisfaction*.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh penyelenggara pemilu, khususnya Komisi Pemilihan Umum di tingkat kabupaten, dalam upaya meningkatkan *Quality of Work Life* petugas penyelenggara pemilu sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap

- Quality of Work Life*. Oleh karena itu, KPU Kabupaten Kebumen perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan pimpinan dan koordinator badan *ad hoc* melalui pengembangan kompetensi yang menekankan aspek integritas, keterbukaan, objektivitas, dan konsistensi dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang autentik akan meningkatkan kepercayaan, kenyamanan kerja, serta kualitas kehidupan kerja petugas penyelenggara pemilu.
- b. KPU Kabupaten Kebumen perlu membangun keterikatan emosional petugas terhadap tugas penyelenggaraan pemilu melalui komunikasi yang efektif, pemberian apresiasi atas kontribusi petugas, serta penguatan pemahaman mengenai pentingnya peran mereka dalam menjaga kualitas demokrasi. Upaya tersebut dapat meningkatkan rasa bangga, makna kerja, dan komitmen petugas sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan *Quality of Work Life*.
- c. *Job Satisfaction* terbukti berpengaruh langsung terhadap *Quality of Work Life* serta berperan sebagai variabel mediasi, maka KPU Kabupaten Kebumen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja petugas. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang adil, pemberian penghargaan yang proporsional, penyediaan dukungan kerja yang memadai, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan petugas penyelenggara pemilu.
- d. KPU Kabupaten Kebumen perlu mengelola *Quality of Work Life*

secara menyeluruh dengan memperhatikan aspek fisik, psikologis, dan sosial petugas penyelenggara pemilu. Pengaturan beban kerja yang proporsional, penyediaan sarana kerja yang memadai, dukungan psikologis selama tahapan pemilu, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif perlu menjadi perhatian utama guna menjaga kualitas kehidupan kerja petugas.

