

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan ada korelasi positif antara *grit* dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *grit*, maka semakin tinggi pula *work engagement* nya. Sebaliknya semakin rendah *grit*, maka semakin rendah pula *work engagement* nya. Anggota kepolisian Dit Samapta yang memiliki *grit* tinggi berupa kekonsistensian minat dan ketekunan dalam mencapai tujuan pekerjaan maka akan *engaged* terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan anggota kepolisian Dit Samapta yang memiliki *grit* rendah akan kehilangan minat nya dalam melakukan pekerjaannya dan tidak akan tekun dalam melakukan pekerjaannya karena tidak adanya tujuan yang ingin diraih sehingga akan mempengaruhi *work engagement* nya menjadi cenderung rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian

Subjek pada umumnya telah memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu anggota kepolisian anggota Dit Samapta Polda daerah X, untuk tetap mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki serta meningkatkannya. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan *grit* (*consistency of interest, perseverance of effort*) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian tujuan organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya dalam wilayah Polda daerah X.

2. Bagi Institusi

Work engagement menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, maka organisasi perlu memperhatikan tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh para anggota kepolisian. Untuk meningkatkan *work engagement* para pekerja salah satunya dengan cara meningkatkan *grit* melalui berbagai macam hal seperti mendorong para pekerja untuk memperhatikan persiapan masa depan kariernya, mengembangkan keterampilan baru para pekerja, memberikan tugas-tugas baru, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga para pekerja lebih antusias dan bersemangat dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.477. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *grit* memiliki kontribusi 47,7% terhadap *work engagement* dan sisanya 452,3% dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti faktor job resources yang meliputi sumber daya psikologis, lingkungan fisik, sosial dan organisasi, serta tuntutan pekerjaan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti keterkaitan antara *grit* dengan *work engagement* diharapkan untuk lebih banyak mencari referensi teori dan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* dari beberapa aspek *grit* yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort*. Hal tersebut dikarenakan penelitian tentang keterkaitan kemampuan *grit* dengan *work engagement* pada individu sangat penting. Selain itu, dalam pelaksanaan penelitian di lapangan terkait penyebaran skala penelitian kepada subjek, jika menggunakan subjek anggota kepolisian disarankan untuk tidak didampingi oleh unsur atasan dan menitikberatkan bahwa penelitian ini tidak akan mempengaruhi penilaian terhadap subjek karena dapat mengakibatkan subjek tidak mengisi skala sesuai keadaan yang sebenar-benarnya. Hal itu dikarenakan subjek takut dirinya dianggap buruk oleh unsur pimpinan. Sejalan dengan itu, diharapkan peneliti selanjutnya untuk tidak didampingi unsur pimpinan dalam pengambilan skala penelitian.