

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara WLB dengan *work engagement* pada Polwan Purworejo yang telah berkeluarga. Artinya, semakin tinggi WLB membuat seseorang mampu menyeimbangkan komponen dalam kehidupan seperti waktu, keterlibatan dengan orang lain, dan puas menjalani kehidupan, maka ketika harus berada di lingkup pekerjaan seseorang akan bersedia menunjukkan *work engagement* sebagai bentuk dari kebahagiaan menjalani kehidupan yang seimbang. Sebaliknya, semakin rendah WLB membuat seseorang sulit untuk mengelola waktu dengan baik, lebih dominan kepada pekerjaan, dan tidak puas terhadap kehidupannya, sehingga seseorang menjadi *engaged* dengan sulit memberikan dedikasi saat bekerja, hilangnya rasa kebahagiaan menjalani pekerjaan, dan tidak bersedia memberikan kecakapan terbaiknya.

Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.464. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel WLB memberikan sumbangan sebesar 46.4% terhadap variabel *work engagement* dan sisanya 53.6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi subjek, hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar subjek memiliki kategorisasi *work engagement* yang rendah maka diperlukan kontribusi dari WLB sebagai faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *work engagement* seperti menjadwalkan waktu kerja agar lebih seimbang, menjadwalkan kegiatan bersama keluarga dengan berekreasi untuk lebih menjalin hubungan yang erat, lebih mempererat interaksi dengan orang-orang sekitar dengan memberikan kabar maupun berkunjung, dan menyempatkan waktu istirahat bagi diri sendiri untuk dapat menenangkan diri.

2. Bagi Pihak Kepolisian

Bagi pihak kepolisian, sebaiknya lebih memperhatikan tingkat WLB para anggotanya terutama anggota wanita yang sudah memiliki anak dengan memberikan jadwal yang sesuai kapasitas kerja, peraturan jam kerja lebih efisien serta terstruktur, diharapkan mengurangi jadwal kerja di malam hari agar bisa menemani anak lebih lama, memberikan kesempatan lebih banyak untuk berinteraksi dengan keluarga selayaknya seorang ibu jika terdapat kegiatan di luar pekerjaan yang mengharuskan keberadaan peran ibu bagi kepentingan anak yang mendesak.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor pengembangan karier, kepemimpinan, otonomi, rekan kerja, pandangan, komunikasi, health and safety, kepuasan kerja, usia, jabatan, dan lama bekerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dengan menggunakan subjek maupun lokasi yang berbeda dari penelitian ini, serta dapat menggunakan metode yang berbeda seperti metode eksperimen dengan memberikan perlakuan kepada subjek.