

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *sense of belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan CV X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *sense of belonging* maka semakin tinggi *work engagement*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *sense of belonging*, maka semakin rendah *work engagement*. Hubungan antara kedua variabel dibuktikan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,437 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Sedangkan pada hasil perhitungan nilai R determinasi (R square) sebesar 0,162 yang berarti bahwa variabel *sense of belonging* memiliki dukungan sebesar 16,2% terhadap *work engagement* dan 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti mengajukan beberapa saran terkait hasil yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Subjek Penelitian

Karyawan CV X pada umumnya telah memiliki *work engagement* dalam kategori yang sedang. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berharap agar karyawan CV X dapat meningkatkan *work engagement* yang telah dimiliki. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan

meningkatkan rasa semangat ketika berangkat bekerja dan melakukan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu, meningkatkan fokus dan konsentrasi dalam bekerja, serta merasakan antusiasme yang tinggi pada saat bekerja dengan cara menikmati pekerjaan yang sedang dilakukan dan bukan hanya sekedar mendapatkan gaji saja. Sehingga karyawan mampu memberikan dukungan secara penuh terhadap perusahaan dan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Bagi CV X

Bagi CV X diharapkan dapat memfasilitasi terhadap tumbuhnya *sense of belonging* pada karyawan salah satunya dengan cara menyambut karyawan baru dengan memberitahukan etika dan hal-hal sosial yang perlu diketahui oleh karyawan baru, agar karyawan baru mudah beradaptasi dan merasa diterima di lingkungan yang baru (Defina, 2018). Hal ini tentunya memerlukan dukungan dari semua pihak mulai dari karyawan *entry level* hingga level manajerial. Keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui desain pekerjaan yang lebih baik dengan menggunakan potensi sumber daya pekerjaan yang memotivasi. Juga rotasi pekerjaan dan perubahan pekerjaan dapat menghasilkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi karena menantang karyawan, meningkatkan motivasi mereka, dan merangsang pembelajaran dan pengembangan profesional.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, apabila tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sudah dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya, diharapkan dapat menggunakan teori yang terbaru agar dapat menambah sumbangan akademik ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi industri organisasi, mengingat penelitian ini menggunakan teori yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya. Bagi peneliti selanjutnya, juga diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* yang tidak diteliti oleh peneliti dengan menggunakan subjek yang lebih besar agar dapat memberikan hasil penelitian terbaru yang akan berguna bagi siapapun.