

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan *work-engagement* pada individu karyawan RSUD Bolaang Mongondow Utara, dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $r = 0,587$ ($p < 0,05$) dengan koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,345 menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi *work-engagement* sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Subjek penelitian yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis kategori tinggi sebanyak 72 orang (98,6%), kategori sedang sebanyak 1 orang (1,4%), dan pada kategori rendah tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat Kesejahteraan Psikologis dengan kategori tinggi.

Subjek penelitian yang memiliki tingkat *Work Engagement* berada dalam kategori tinggi sebanyak 68 orang (93,2%) , kategori sedang sebanyak 5 orang (6,8%), dan pada kategori rendah sebanyak tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan di atas, diperoleh bahwa mayoritas karyawan berada di tingkat kesejahteraan psikologi yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan setiap karyawan dapat mempertahankan sikap positif dengan cara meningkatkan sosialisasi dengan rekan kerjanya menggali lebih dalam mengenai potensi dalam dirinya, dimana hal ini diharapkan mampu menciptakan rasa terikatnya terhadap pekerjaan. Rasa terikat terhadap pekerjaan itu kemudian diharapkan mampu meningkatkan efektifitas kerja dari karyawan.

Peneliti juga menyarankan agar perusahaan dapat ikut serta membantu meningkatkan *work engagement* karyawannya dengan cara lebih membangun kedekatan dengan karyawannya sehingga dapat tercipta hubungan positif antara perusahaan dan karyawan. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara membuat *workshop* atau *gathering* untuk seluruh karyawan sehingga dapat membangun kedekatan antar individu. Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah juga diharapkan mampu mendukung pengembangan potensi karyawan tersebut dengan cara menyediakan seminar atau pelatihan kerja sehingga dapat menambah wawasan karyawan akan potensi yang dimiliki.

Kelemahan pada penelitian ini yaitu terdapat perbedaan antara hasil observasi dengan hasil penelitian. Hal ini dikarenakan subjek diduga tidak mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi nyata sehingga peneliti menghapus beberapa data jawaban responden yang diduga tidak sesuai (mengisi semua jawaban dengan Sangat Setuju).

Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah subjek penelitian serta tidak hanya menggunakan kuesioner tetapi juga melakukan wawancara satu per satu.