

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara optimisme dengan *work engagement* pada karyawan CV Sidiq Manajemen dengan koefisien korelasi sebesar $(r_{xy}) = 0,545$ dengan taraf signifikansi ($p < 0,01$). Karyawan yang mempunyai skor optimisme tinggi memiliki skor *work engagement* yang tinggi dengan yang ditunjukkan ciri ciri karyawan yang tidak mudah letih saat bekerja, pikiran dan konsentrasi penuh pada pekerjaan, saat bekerja waktu terasa cepat berlalu, pada saat tidak bekerja selalu memikirkan pekerjaan, dan optimis menghadapi tantangan kerja dengan semangat, tidak mudah menyerah pada saat mengalami kesulitan saat bekerja serta saat karyawan melakukan kesalahan cenderung ingin memperbaiki diri untuk dapat menjadi lebih baik, meyakini bahwa kesalahan itu adalah saat di mana untuk menjadi lebih baik. Sebaliknya karyawan yang mempunyai skor optimisme rendah maka skor *work engagement* rendah yang ditunjukkan dengan ciri ciri karyawan yang mudah letih saat bekerja, tidak mudah konsentrasi saat bekerja, merasa waktu bergerak sangat lama, tidak mudah fokus dan saat mengalami kegagalan cenderung menerima dan pasrah dengan keadaan, tidak mempunyai inisiatif untuk introspeksi diri agar menjadi lebih baik.

Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,297 menunjukkan bahwa variabel optimisme memiliki kontribusi 29,7% terhadap *work engagement* dan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diantaranya : Tuntutan Kerja (*Job Demands*), Sumber Pekerjaan (*Job Resources*), Arti Penting Dari Sumber Pekerjaan (*Salience of Job Resources*), Sumber Daya Manusia (*Personal Resources*), Persepsi Individu (*Self-efficacy*), Tingkat Keyakinan Anggota Organisasi (*Organizational-based self-esteem*), Kepribadian (*Personality*)

B. Saran

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

1. Bagi pihak CV Sidiq Manajemen

Diperoleh skor *work engagement* pada karyawan dengan taraf sedang. Maka disarankan pada pihak CV Sidiq Manajemen untuk memberikan pelatihan pengembangan sikap optimisme yang berupa dukungan dari atasan tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan kepada setiap karyawannya, di mana karyawan dapat meningkatkan kapabilitasnya pada bidang pekerjaan. Memberikan arahan untuk karyawan fokus pada solusi bukan masalah dengan tujuan meningkatkan optimisme karyawan. Optimisme yang tinggi juga diikuti dengan *work engagement* yang tinggi

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain menurut (Schaufeli, (2008) yang berkembang *work engagement* seperti

tuntutan kerja, sumber pekerjaan, arti penting dari sumber pekerjaan, sumber daya manusia, persepsi Individu, tingkat keyakinan anggota organisasi dan kepribadian. Dalam pemilihan subjek, peneliti berikutnya lebih baik menyebarkan skala sendiri pada subyek yang memenuhi kriteria penelitian agar lebih dapat meyakinkan bahwa penelitian penulis berikutnya murni.

Kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini adalah subjek dari penelitian ini dipilhkan oleh perusahaan bukan dari penulis langsung dalam arti penulis tidak menemui langsung subjek penelitian karena itu dapat menimbulkan bias penelitian dan hasilnya kemungkinan tidak sesuai dengan kriteria subjek penelitian itu sendiri.