

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

*Work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan atau *wellbeing* seorang karyawan (Bakker dalam Indrianti, 2012). *Psychological well-being* merupakan salah satu pemicu *work engagement* pada karyawan IT. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological wellbeing* dengan *work engagement* pada karyawan IT. Semakin tinggi *psychological wellbeing*, maka *work engagement* pada karyawan IT cenderung semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah *psychological wellbeing* maka *work engagement* pada karyawan IT juga cenderung semakin rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar = 0,948 ( $p < 0,01$ ).

Sedangkan hasil dari kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan IT memiliki *work engagement* yang tinggi dengan prosentase subjek 73,33%. Kategorisasi variabel *psychological wellbeing* yang tinggi dengan prosentase subjek sebesar 63,33%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan IT memiliki *psychological wellbeing* dan *work engagement* yang tinggi. Kemudian berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa *psychological wellbeing* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan IT.

Dengan demikian, adanya kondisi psikologis yang baik, ketika seseorang dapat menyadari dan memanfaatkan potensi dirinya secara utuh, akan mempengaruhi performa dan

juga penghayatan seseorang terhadap apa yang ia kerjakan. Hal ini juga berlaku sebaliknya, ketika seseorang memiliki *engagement* dengan pekerjaannya, ia akan memiliki perasaan dan pikiran yang lebih positif dalam hubungannya dengan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam penelitian ini, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,899, menunjukkan bahwa variabel *psychological wellbeing* pada karyawan IT memiliki kontribusi 89,9% terhadap *work engagement* dan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu *job resources* dan *personal resources*. Menurut Bakker (2011) *Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis yang diberikan karyawan dan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan serta menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Personal resources* (*self-efficacy, optimism, self-esteem dan resiliensi*) diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. Karyawan memiliki ketahanan diri serta memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan perusahaan (Damerouti dalam Ayu, 2013).

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

*Work engagement* menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya benar-benar memperhatikan kondisi psikologis karyawannya. Salah satu caranya dengan melakukan survei secara berkala mengenai *engagement*, peneliti juga menyarankan kepada pihak SDM untuk menyelenggarakan *training*. Sebagaimana dikatakan oleh Schaufeli, et. al. (2005) dalam Maulana (2012) bahwa *training* merupakan hal yang efektif untuk dilakukan dalam

menumbuhkembangkan perilaku *work engagement*. Perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan *well-being* karyawan salah satunya dengan melakukan berbagai macam praktik seperti: memperbaiki kondisi kerja, memperlebar cakupan tunjangan kesehatan keluarga dengan melakukan penggantian biaya asuransi dan biaya pendidikan serta menawarkan layanan konsultasi (Robbins, 2008, h. 104)

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besar sumbangan *psychological well-being* pada karyawan IT memiliki kontribusi 89,9% terhadap *work engagement* dan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu *job resources* dan *personal resources (self-efficacy, optimism, self esteem dan resiliensi)*. Peneliti berikutnya diharapkan melakukan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain pemicu dari *work engagement* tersebut, seperti *optimism, self esteem, self-efficacy dan resiliensi*. Peneliti berikutnya juga diharapkan lebih memperhatikan data demografis, jenis kelamin, usia, status kerja (tetap, kontrak, *outsorce*), jenis pekerjaan, jabatan kerja, maupun beban kerja subjek yang diteliti karena setiap jenis pekerjaan mempunyai tuntutan yang berbeda dan hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh setiap karyawan dan untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya (*faking good*) maka peneliti selanjutnya diharapkan menyederhanakan kolom identitas subjek seperti, tidak menyantumkan nama dan alamat pada kolom identitas. Peneliti selanjutnya juga diharapkan memperhatikan waktu pengambilan data agar tidak mengganggu waktu subjek pada saat bekerja.