

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu *vigor*, dan *absorption*. *Work engagement* pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), faktor-faktor tersebut adalah (1) *personal resources* yang meliputi *hope*, *optimism*, *self-efficacy*, dan resiliensi (2) *job demands* yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek social. (3) *job resources* terdiri dari level organisasi, level interpersonal, dan level tugas. Dari beberapa faktor tersebut, peneliti memilih resiliensi sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini.

Menurut Mcewen (2011), resiliensi diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Mcewen (2011), menyatakan ada beberapa aspek-aspek resiliensi, yaitu *mental toughness*, *physical endurance*, *emotional balance* dan *purpose and meanings*. Menurut Williams dan Wilkins (2013), pegawai yang memiliki resiliensi akan terkait dengan proses negosiasi, mengelola, dan beradaptasi dengan sumber signifikan dengan stres di tempat kerja. Menurut Mase dan Tyokya (dalam Astika & Saptoto, 2016), mengemukakan mengenai adanya hubungan positif

antara resiliensi dan *work engagement*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya resiliensi pegawai akan diikuti dengan tingginya *work engagement*. Pegawai yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam perusahaan cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Steven dan Prihatsanti (2017), yang menunjukkan bahwa pegawai yang berhasil melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan perusahaan, dikarenakan adanya resiliensi yang membuat pegawai dapat beradaptasi, mampu mengontrol emosi, dan merawat tubuh sebaik mungkin, sehingga pegawai dapat menyalurkan semangatnya pada pekerjaan, konsentrasi pada pekerjaannya, menyenangi pekerjaannya, dan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.400 dengan taraf signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,050$). Artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi *work engagement* pada pegawai di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah. Sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah *work engagement* pada pegawai di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah.

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan

Tengah memiliki resiliensi yang sedang dengan presentase subjek 61,67,% dan *work engagement* yang tinggi dengan presentase subjek 38,33%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,160. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa resiliensi memiliki kontribusi 16% terhadap *work engagement* sedangkan 84% dipengaruhi oleh faktor yaitu *job demands*, *job resources* dan *personal resources* (meliputi *optimism*, *self esteem*, dan *self efficacy*).

B. Saran

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

1. Bagi subjek

Bagi pegawai, penelitian ini memberikan atau menyumbang pengetahuan bagi pegawai untuk dapat mengaktualisasikan diri di dunia kerja dan meningkatkan kemampuan bertahan dalam menghadapi suatu pekerjaan, dengan tersebut akan meningkatkan resiliensi dan *work engagement* pada pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Work engagement menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai. Untuk meningkatkan *work engagement* pegawai dengan cara meningkatkan resiliensi melalui hal yang sederhana seperti memberikan tantangan kepada pegawai salah satunya memberikan tugas pekerjaan yang berjenjang dengan kesulitan tertentu sehingga karyawan dapat menyalurkan cara atau kemampuan terbaiknya dalam mengatasi pekerjaan yang sulit.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan jika ingin memilih subjek penelitian di perusahaan pemerintah diharapkan dapat mengurus surat-surat perijinan dari jauh hari sebelum melakukan penelitian, sehingga waktu untuk menunggu penelitian tidak berlangsung lama. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti *job demands*, *job resources* dan *personal resources* (meliputi *optimism*, *self esteem*, dan *self efficacy*). Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan jenis pekerjaan 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 untuk lebih menjelaskan instruksi pengisian skala pada subjek. Peneliti selanjutnya juga diharapkan menunggu subjek saat mengisi skala dan memperhatikan waktu pengambilan data agar tidak mengganggu waktu subjek pada saat bekerja.