

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

*Work engagement* terdiri dari tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement*. *Work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor penting, faktor – faktor tersebut adalah (1) *psychological capital* yang meliputi *self-efficacy*, *hope*, optimisme, dan resiliensi (2) *Job-Demands resources* (JD-R) yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*. Dari beberapa faktor tersebut, peneliti memilih *psychological capital* sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini.

*Psychological capital* merupakan keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan yang ditandai dengan (1) memiliki keyakinan untuk mengambil dan menempatkan upaya yang di perlukan untuk berhasil di dalam tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan dan tujuannya di masa sekarang dan di masa depan, (3) tekun dalam ketika memiliki suatu tujuan, dan bila perlu, mengarahkan kembali ke tujuan agar berhasil, dan (4) Ketika individu di hadapi oleh suatu permasalahan dan kesulitan, individu dapat bertahan dalam menyikapi permasalahan nya dan memiliki ketahanan untuk sukses. *Psychological Capital* terbagi menjadi empat dimensi dimensi,

*self-efficacy*, *hope*, optimisme, dan resiliensi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Ketika karyawan mampu mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan ataupun program yang diadakan organisasi untuk mencapai tujuan kesuksesan organisasi itu sendiri (Wall, 2007). Penelitian tentang *psychological capital* lainnya dilakukan oleh Nikodemus (2010), di mana berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa *psychological capital* mempengaruhi *performance* seorang karyawan. Di mana semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik performa karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah cenderung tidak puas dan menunjukkan *performance* yang kurang memuaskan dan kurang merasa terikat dengan pekerjaannya. Di mana jika individu tidak memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi, maka mungkin tidak menunjukkan *performance* terbaiknya dalam bekerja, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada organisasi karena keterikatan kerja individu akan mengarahkan perilaku kerja dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Hal tersebut

dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,751 dengan taraf signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD.

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD memiliki *psychological capital* yang cenderung tinggi dan sedang dengan presentasi subjek sebesar 51% pada kategori tinggi dan 49% pada kategori sedang dan *work engagement* yang cenderung tinggi dengan presentase 70%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 56,4% terhadap *work engagement* dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *Job Demands Resources* (JDR) yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*.

## **B. Saran**

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

### **1. Bagi subjek**

Subjek pada umumnya telah memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang menjadi

bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD untuk tetap mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan *psychological capital* (*self-efficacy, hope, optimisme, resiliensi*) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi misi yang dimiliki perusahaan, yang dalam hal ini adalah PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD.

## **2. Bagi Institusi**

Bagi institusi *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 *psychological capital* melalui berbagai macam hal yang sederhana seperti memberikan tantangan kepada karyawan atau dengan cara memberikan pekerjaan yang tingkat kesulitannya berbeda, dengan hal itu karyawan akan menghadapinya dengan cara menyalurkan pikirannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

## **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan jika ingin memilih subjek penelitian di perusahaan swasta diharapkan dapat mengurus surat-surat perijinan dari jauh hari sebelum melakukan penelitian, sehingga waktu untuk menunggu surat balasan untuk melakukan penelitian tidak berlangsung lama. Peneliti selanjutnya

juga diharapkan menunggu subjek saat mengisi skala dan memperhatikan waktu pengambilan data agar tidak mengganggu waktu subjek pada saat bekerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya di harapkan agar dapat memastikan administrasi perizinan jauh sebelum pelaksanaan penelitian di lakukan agar pada saat penelitian di lakukan tidak perlu mengurus surat perizinan. 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 diharapkan untuk lebih menggali teori-teori baik itu dari *work engagement* seperti *job demands*, *job resources* dan *personal resources* (meliputi optimisme, *self esteem*, dan *self efficacy*) serta teori-teori tentang *psychological capital*. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya ketika melakukan wawancara awal pada subjek, diharapkan dapat melakukan wawancara secara langsung oleh karyawan. Karena ketika peneliti hanya melakukan wawancara melalui telepon atau video call terkadang kurang efektif , subjek kurang merepresentasikan permasalahan, dan dengan hanya menggunakan media telepon dan video call peneliti kurang mampu menggali lebih dalam tentang permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, di

harapkan dapat mencari data lebih dalam tentang permasalahan, agar dapat mendapatkan data yang normal. Sehingga hasil penelitian dapat di generalisasikan atau data dapat di gunakan di perusahaan lain yang memiliki permasalahan yang sama.