

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan PT.X. Dengan Koefisiensi korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,287 dengan taraf signifikansi 0,023 ( $p < 0,050$ ). Dan hasil kategorisasi *work engagement* yaitu 39 responden atau 79,6% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* tinggi, 10 responden atau 20,4% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* yang sedang, dan 0 responden atau 0% karyawan PT.X yang memiliki *work engagement* yang rendah. Kemudian hasil kategorisasi *psychological well-being* yaitu 27 responden atau 55,1% karyawan PT.X yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi dan 22 responden atau 44,9% karyawan PT.X yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang sedang dan 0 responden atau 0% memiliki *psychological well-being* yang rendah. Kontribusi *psychological well-being* ( $R^2$ ) pada penelitian ini yaitu 0,123 atau 12,3% terhadap variabel *work engagement* pada karyawan PT.X, sedangkan sebesar 87,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demands*, *job resources*, dan *saliency of job resource*.

## B. Saran

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

### 1. Bagi subyek

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, subyek yang memiliki tingkat *work engagement* yang sedang dapat meningkatkannya dengan cara meningkatkan *psychological well-being* terlebih dahulu.

### 2. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan yang memiliki karyawan dengan *work engagement* pada kategori sedang agar dapat meningkatkan *engagement* karyawan. Cara meningkatkan *engagement* karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *psychological well-being* terlebih dahulu. Cara meningkatkan *psychological well-being* bisa dengan meningkatkan setiap aspek yang ada di *psychological well-being*. Salah satunya seperti meningkatkan kesesuaian interpersonal di tempat kerja dengan cara senyum, apresiatif, perhatian, jadi pendengar, kebersamaan, mengatasi konflik, komunikasi, memberi hiburan, empati, dan menghindari keluhan (linovhr.com).

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Kontribusi *psychological well-being* ( $R^2$ ) pada penelitian ini yaitu 0,123 atau 12,3% terhadap variabel *work engagement* pada karyawan PT.X, sedangkan sebesar 87,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demands*, *job resources*, dan *salience of job resource*, bagi peneliti selanjutnya

bisa meneliti faktor-faktor lain tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya lebih memperhatikan penyusunan alat ukur, jika hendak mengadaptasi alat ukur asli yang berbahasa inggris hendaknya lebih teliti dalam mentranslate setiap kalimatnya. Kemudian bagi peneliti selanjutnya, ketika menyebar skala lebih memperhatikan cara penyebarannya, alangkah lebih baik ketika menyebar skala, skala yang dibagikan pada subyek, peneliti memberikan langsung pada subyek yang bersangkutan dan tidak dititipkan pada atasan sehingga jawaban yang diberikan oleh responden tidak mengandung unsur ketakutan karena atasan yang memberikan skala.