

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat perbedaan tingkat *work engagement* dimana *work engagement* pada kelompok yang diberikan pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga (*SEF-MWFC*) lebih tinggi dari pada kelompok yang tidak diberikan pelatihan.
2. Terdapat perbedaan tingkat *work engagement* pada kelompok eksperimen sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) diberikan pelatihan *SEF-MWFC* dimana *work engagement* kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan *SEF-MWFC* (*posttest*) lebih tinggi dibandingkan kelompok eksperimen sebelum diberikan pelatihan *SEF-MWFC*.
3. Pelatihan *SEF-MWFC* merupakan faktor penting terhadap peningkatan *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga yang diuktikan dengan diterimanya hipotesis pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan :

1. Perusahaan

Pelatihan *SEF-MWFC* diberikan dalam upaya meningkatkan *work engagement* pada pekerja perempuan yang telah berkeluarga di divisi produksi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan alternatif dalam meningkatkan *work engagement* pekerja. Oleh karena itu pelatihan *SEF-MWFC* perlu untuk dilakukan secara berkesinambungan kepada seluruh pekerja dengan keadaan demografis yang lebih beragam tidak hanya terfokus pada pekerja perempuan yang telah berkeluarga sehingga pelatihan ini dapat menjadi rekomendasi bagi perusahaan agar memiliki pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja tinggi.

2. Pekerja

Dampak positif pelatihan yang telah dirasakan oleh pekerja perempuan yang telah berkeluarga yang mengikuti pelatihan perlu dipertahankan dan diaplikasikan di dalam kehidupan terutama terkait peran sebagai pekerja di dalam organisasi dan peran pekerja sebagai ibu rumah tangga di dalam keluarga.. Caranya dengan selalu mempraktekan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai pembelajaran dalam pelatihan *SEF-MWFC* sampai pada tingkatan menjadi *habit* sehingga dapat mendorong semangat dalam memelihara *work engagement* yang dimilikinya. Tanpa adanya kesadaran untuk membiasakan diri setelah pelatihan, maka efektivitas pelatihan tidak akan bertahan lama. Kemudian, pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan pekerja setelah mengikuti pelatihan hendaknya

ditularkan juga kepada pekerja lainnya yang tidak mengikuti pelatihan, dengan dilakukannya hal tersebut maka dirinya dapat menjadi sumber efikasi diri bagi orang lain dan menjadi role model bagi pekerja lainnya terutama terkait bagaimana meningkatkan *work engagement* di tengah adanya konflik kerja-keluarga yang dialami dengan cara memotivasi diri sendiri untuk yakin bahwa dirinya dapat melakukan pengelolaan konflik kerja-keluarga.

3. Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a. Mengingat adanya keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti saat melakukan penelitian, sehingga dalam penelitian ini hanya menggunakan beberapa tahapan evaluasi, yaitu evaluasi reaksi dan evaluasi pengetahuan, terkait evaluasi perilaku pun peneliti hanya mengeksplorasi sedikit bagian saja yaitu dengan melakukan *posttest* perilaku *work engagement* melalui pemberian kembali skala *UWES* dan melakukan observasi terkait perilaku yang mencerminkan peningkatan *work engagement* pekerja perempuan yang telah berkeluarga yang pada saat penelitian berlangsung berada di kelompok eksperimen. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan evaluasi perilaku secara lebih komprehensif, sehingga dapat melihat perubahan tingkat *work engagement* peserta pelatihan secara lebih jelas dan signifikan di dalam dunia kerja.
- b. Mengingat adanya variabel sekunder yang mempengaruhi *work engagement* selain variabel pelatihan diri mengelola konflik-keluarga, maka pada penelitian selanjutnya hendaknya untuk dapat melakukan control terhadap

variable-variabel sekunder yang dapat memperngaruhi *work engagement* seperti kelelahan/kejenuhan (*burnout*), persepsi terhadap iklim organisasi, dan sebagainya sehingga pengaruh peningkatan *work engagement* pekerja adalah murni hasil intervensi dari pelatihan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga.