

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological safety* dengan *work engagement* pada karyawan Generasi Z. Artinya karyawan Gen Z yang merasa aman secara psikologi cenderung untuk lebih terlibat dalam pekerjaan. Sebaliknya karyawan Gen Z yang tidak merasa aman secara psikologi cenderung untuk kurang terlibat dalam pekerjaan.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,092, yang berarti *psychological safety* mampu menjelaskan sebesar 9,2% variasi pada *work engagement* karyawan Generasi Z. Dengan demikian, terdapat hubungan antara kedua variabel, namun kontribusi *psychological safety* dalam menjelaskan *work engagement* masih tergolong relatif kecil. Sementara itu, 90,8% variasi *work engagement* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Karyawan Generasi Z

Karyawan Generasi Z diharapkan dapat terus membangun *psychological safety* melalui komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan menjalin hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja maupun atasan. Selain itu, karyawan diharapkan lebih berani menyampaikan ide, pendapat, maupun masukan secara konstruktif serta tidak ragu untuk meminta bantuan ketika

menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Dengan adanya rasa aman secara psikologis, diharapkan karyawan mampu meningkatkan semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta keterlibatan penuh (*absorption*) sehingga *work engagement* dapat berkembang secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta mencakup sektor industri atau wilayah yang lebih beragam sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *work engagement*, seperti *perceived organizational support*, kepemimpinan, *job resources*, kepuasan kerja, *self-efficacy*, maupun *employee well-being*, mengingat hubungan antara *psychological safety* dan *work engagement* dalam penelitian ini berada pada kategori rendah. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran (*mixed methods*) agar mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika terbentuknya *work engagement* pada karyawan Generasi Z.