

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *work-family enrichment* dengan *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z yang telah menikah, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis menggunakan korelasi Spearman's rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r_s = 0,428$ dengan taraf signifikansi $p < 0,001$, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family enrichment* yang dimiliki Karyawan Generasi Z yang telah menikah, maka semakin tinggi pula tingkat *Work engagement* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *work-family enrichment*, maka semakin rendah pula *Work engagement*. Dengan demikian, pengalaman positif yang diperoleh individu dalam menjalankan peran sebagai pekerja maupun anggota keluarga dapat menjadi sumber daya psikologis yang meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam bekerja.

B. Saran

1. Bagi Karyawan Generasi Z yang Telah Menikah

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan *work-family enrichment* dengan membangun komunikasi yang efektif bersama pasangan, saling memberikan dukungan emosional, membagi peran dalam rumah tangga secara seimbang, serta mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan

keluarga dengan baik. Pengalaman positif yang diperoleh dari kehidupan keluarga diharapkan dapat menjadi sumber energi, motivasi, dan afeksi positif yang mendukung meningkatnya *Work engagement* dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan berasal dari berbagai sektor pekerjaan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Work engagement*. Disarankan untuk menggunakan metode pengambilan data yang memungkinkan peneliti berinteraksi secara langsung dengan responden, seperti penyebaran kuesioner secara luring atau pendampingan saat pengisian instrumen. Apabila pengumpulan data tetap dilakukan secara daring, peneliti dapat menambahkan mekanisme kontrol, seperti pemberian petunjuk yang lebih jelas, penyaringan responden, serta memastikan kesiapan dan kesungguhan responden dalam mengisi kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Work engagement*, seperti *job resources*, *personal resources*, dukungan organisasi, kepemimpinan, maupun beban kerja sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.