

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian memperlihatkan hubungan yang signifikan serta korelasi positif antara *work engagement* dengan *psychological capital*. Apabila karyawan memiliki *psychological capital* positif, maka semakin positif juga *work engagement* yang dihasilkan, begitupula sebaliknya.

6.2 Saran

1. Bagi CV "X", perbaikan sebenarnya bukan hanya pada lingkup organisasi saja, tetapi masing-masing individu karyawan juga memiliki peran. Karyawan dengan *psychological capital* yang baik dapat menjadi solusi dari beberapa permasalahan *work engagement* di CV "X", sehingga divisi HRD dapat memberikan pertanyaan terkait efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi ketika menyeleksi kandidat. Pertanyaan ini dapat berbentuk wawancara atau *Focus Group Discussion* yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. CV "X" juga dapat meningkatkan *work engagement* dengan strategi *training* atau program pengembangan diri *soft skills* agar *psychological capital* dapat dikembangkan. Selain itu mengadakan survey secara berkala terkait dengan *work engagement* agar terlihat lebih jelas peningkatan atau penurunannya, sehingga divisi HRD dapat melakukan *mentoring* atau *coaching* apabila ada penurunan *work engagement* atau lebih mengantisipasi faktor yang paling memengaruhi *work engagement* pada CV "X".

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas populasi di beberapa industri FMCG lainnya dan membuat kriteria subjek penelitian lebih spesifik dari segi lama bekerja minimal setahun agar hasil *work engagement* lebih valid. Kemudian mengkaji lebih banyak literatur terkait teori *work engagement*, khususnya model JD-R yang dapat menjadi pengembangan penelitian mengenai faktor mana yang paling memengaruhi *work engagement*. Selain itu, teori *psychological capital* milik Luthans juga perlu dikembangkan aspek-aspek atau dimensi-dimensinya dengan penelitian lebih lanjut.
3. Hasil penelitian dapat menjadi bahan rujukan literatur bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi, terutama ilmu psikologi positif yang mendasari *psychological capital* dengan *work engagement* sekaligus memberikan wawasan baru. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan perbandingan subjek penelitian antar generasi atau *work engagement* ditinjau dari usia dikarenakan beberapa data pada latar belakang menunjukkan generasi z dan milenial cenderung memiliki *work engagement* yang rendah, lalu di Indonesia sendiri peredaran data terkait penelitian *engagement* baik *work* atau *employee engagement* perusahaan masih kurang terekspos secara akurat sesuai dengan realita yang ada. Salah satunya menurut Isdar Manwar selaku Director Career Services Mercer pada artikel "*The time is now for employee engagement in Indonesia*" dan penelitian Dale Carnegie pada studi "*Employee Engagement Among Millennials*".
4. Bagi perusahaan lainnya, disarankan menentukan metode dan strategi yang tepat untuk mengelola *work engagement* serta *psychological capital*. Manajer dan supervisor perlu mempelajari dan mendiskusikan kebutuhan SDM, terutama

secara psikologis seperti *psychological capital* di perusahaan agar *work engagement* dapat ditingkatkan.

