

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan PT. Multikarya Sinardinamika Kota Bekasi. Dimana semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki maka keterikatan kerja pun akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan maka keterikatan kerja yang dimiliki pun semakin rendah.
2. Tingkat *Psychological well-being* pada karyawan PT. Multikarya Sinardinamika Kota Bekasi pada level staff dan operator berada pada kategori tinggi. Berdasarkan skor hasil distribusi frekuensi relatif menunjukkan pada kategori tinggi.
3. Tingkat *Work engagement* pada karyawan PT. Multikarya Sinardinamika Kota Bekasi pada level staff dan operator berada pada kategori tinggi. Berdasarkan skor hasil distribusi frekuensi relatif menunjukkan pada kategori tinggi.

5.2 SARAN

5.2.1 Bagi perusahaan PT. Multikarya Sinardinamika

Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* atau keterikatan kerja para karyawan untuk mengurangi perilaku not disenged. Hal ini karena, kinerja yang baik sangat diperlukan sebagai bentuk tanggung jawab pada pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada customer. Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawannya agar setiap karyawan dapat lebih efektif dalam bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

5.2.2 Saran bagi penelitian selanjutnya

Saran bagi penulis selanjutnya yang tertarik mengangkat penelitian yang serupa dalam perusahaan PT. Multikarya Sinardinamika seperti dalam penelitian ini, peneliti menyarankan untuk memperdalam penelitian ini, dan juga peneliti menyarankan untuk meyakinkan subjek bahwa data yang diambil semata-mata hanya untuk kepentingan penelitain, bukan untuk penilaian kepada atasan, sehingga jawaban yang muncul dari subjek adalah jawaban yang sebenar-benarnya. Peneliti juga menyarankan untuk menggunakan teori pembaruan dari well-being yang terfokus pada ruang lingkup pekerjaan, seperti employee well-being sebagai variabel bebas dan dicari tahu hubungannya dengan keterikatan kerja, selain itu juga peneliti selanjutnya lebih memperdalam fenomena yang di dapat dari lapangan penelitian, sehingga dalam pengambilan faktor di atas yang telah dipaparkan dapat lebih akurat dan tepat.

