

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh suatu gambaran mengenai *work engagement* pada guru SLB “X” Bandung dengan simpulan sebagai berikut:

1. Dari seluruh guru SLB “X” Bandung yang berjumlah 32 orang, hampir seluruhnya memiliki derajat *work engagement* yang tinggi (90.6%).
2. Guru SLB “X” Bandung yang memiliki derajat *work engagement* yang tergolong tinggi memiliki derajat *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang tinggi juga, sedangkan guru SLB “X” yang memiliki derajat *work engagement* yang rendah memiliki derajat *vigor* yang tinggi, namun derajat *dedication* atau *absorption*nya rendah.
3. Aspek *work engagement* yang memiliki derajat paling tinggi pada seluruh guru SLB “X” Bandung adalah aspek *vigor*, sedangkan aspek *work engagement* yang memiliki derajat paling rendah pada seluruh guru SLB “X” Bandung adalah aspek *absorption*.
4. Pada guru SLB “X” Bandung baik yang memiliki derajat *work engagement* tinggi maupun rendah, menghayati adanya *resources* yang lebih banyak dibandingkan *demands*. Akan tetapi terdapat *job demands* yang paling menonjol yang dirasakan berat oleh sebagian guru SLB “X” yaitu *emotional demands*.
5. *Job resources* yang dihayati paling sering didapatkan oleh guru SLB “X” baik yang memiliki derajat *work engagement* tinggi maupun rendah adalah *social support*, sedangkan untuk *job resources* yang dihayati jarang didapatkan oleh

guru SLB “X” adalah *performance feedback*. Untuk *personal resources* yang dihayati dimiliki oleh seluruh guru SLB “X” Bandung baik yang memiliki derajat *work engagement* tinggi maupun rendah adalah *optimism* dan *resiliency*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

1. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan eksplorasi lebih dalam mengenai *emotional demands* dengan *work engagement* di SLB “X” Bandung.
2. Bagi peneliti selanjutnya, yang juga ingin melakukan penelitian mengenai *work engagement* dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi derajat *work engagement*, yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* dengan membuat pertanyaan-pertanyaan yang lebih mendalam sehingga diperoleh pembahasan yang lebih kaya mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut.

5.2.2 Saran Praktis

1. Sehubungan dengan sebagian besar guru SLB “X” Bandung merasa jarang mendapatkan *performance feedback*, disarankan bagi kepala sekolah untuk memberikan penilaian atau evaluasi kinerja bagi para guru secara personal dan dilakukan secara berkala.
2. Sehubungan sebagian besar guru merasa bahwa *emotional demands* adalah tuntutan yang berat, disarankan bagi pihak SLB “X” Bandung untuk mengadakan pelatihan mengenai *managing emotions under pressure*.