

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* pada dosen di Fakultas Psikologi Universitas “X” di Kota Bandung. Adapun kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan kontribusi yang diberikan komponen *personal resources* terhadap *work engagement* yaitu :

1. *Optimism* memberikan kontribusi signifikan yang kuat dan memberi kontribusi terbesar terhadap *work engagement* dan semakin meningkatnya *optimism* akan meningkatkan *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas ‘X’ Bandung.
2. *Self-efficacy* memberikan kontribusi signifikan yang kuat terhadap *work engagement* dan semakin meningkatnya *self-efficacy* akan meningkatkan *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas ‘X’ Bandung.
3. *Hope* memberikan kontribusi signifikan yang kuat terhadap *work engagement* dan semakin meningkatnya *hope* akan meningkatkan *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas ‘X’ Bandung.
4. *Resiliency* memberikan kontribusi signifikan yang kuat terhadap *work engagement* dan semakin meningkatnya *resiliency* akan meningkatkan *work engagement* pada dosen Fakultas Psikologi Universitas ‘X’ Bandung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

- a. Menjadi acuan untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* dengan mengambil data demografis yang lebih lengkap seperti lamanya bekerja, usia, dan jenjang jabatan fungsional.
- b. Menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan mengenai kontribusi *personal resources* terhadap *work engagement* dengan cakupan yang lebih luas seperti melibatkan aspek-aspek dalam *work engagement* yang berguna untuk mengetahui secara lebih dalam mengenai kontribusi dari masing-masing komponen *personal resources* terhadap aspek dari *work engagement*.

5.2.2 Saran Praktis

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, terdapat saran yang diajukan peneliti, yaitu :

1. Bagi dosen-dosen yang teridentifikasi memiliki total skor *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* rendah dapat meningkatkan total skor tersebut dengan cara mengikuti *PsyCap Micro-Interventions* (PMI) (dalam Bakker dan Leiter, 2010). PMI merupakan pelatihan singkat selama 1-3 jam yang memanfaatkan mekanisme perkembangan termasuk *task-mastery experiences*, *positive role modeling*, *goal setting*, *contingency planning*, dan *social support activities* (Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006 dalam Bakker dan Leiter, 2010). Modul pelatihan PMI ini bertujuan untuk mengembangkan keempat sumber daya dan terintegrasi untuk mengembangkan *PsyCap* secara keseluruhan. PMI tidak hanya mengembangkan *PsyCap* dan komponen-komponennya, tetapi juga berfungsi untuk menghasilkan

kesadaran dan sensitivitas yang lebih besar dari kekuatan individu, yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan keterlibatan melalui realisasi individu atas ketersediaan sumber daya ini (Kahn, 1990 dalam Bakker dan Leiter, 2010).

