

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Well Being*, *Psychological Capital*, dan *Job Resources* terhadap *Work Engagement* pada karyawan operasional giling di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun. *Work Engagement* mengacu pada sejauh mana karyawan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Penelitian ini melibatkan 224 responden dengan metode pengambilan sampel purposive sampling dan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji tiga hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee Well Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan, semakin besar pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
2. *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Karyawan yang memiliki modal psikologis tinggi seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi cenderung lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan.
3. *Job Resources* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Dukungan dari atasan, ketersediaan sarana kerja, dan

kesempatan pengembangan diri mendorong peningkatan keterlibatan kerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian, antara lain:

1. Responden dalam penelitian ini terbatas pada karyawan bagian operasional giling di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk bagian atau industri lain.
2. Variabel yang diteliti hanya mencakup tiga faktor, yaitu *Employee Well Being*, *Psychological Capital*, dan *Job Resources*. Padahal, masih terdapat faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *Work Engagement*, namun belum dibahas dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya kerja, atau beban kerja.

C. Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi baik secara praktis maupun teoritis:

1. Implikasi praktis, yaitu pihak manajemen Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun perlu lebih memperhatikan faktor kesejahteraan karyawan, penguatan modal psikologis, serta ketersediaan sumber daya kerja. Hal ini penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas operasional pabrik.

2. Implikasi teoritis, yaitu penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian tentang *Work Engagement*, khususnya pada sektor industri pengolahan berbasis tenaga kerja langsung. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi selanjutnya dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Manajemen Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun disarankan untuk secara aktif meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui fasilitas kesehatan kerja, penghargaan atas kinerja, serta pendekatan humanis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, pelatihan psikologis dan motivasional juga dapat diberikan guna memperkuat modal psikologis karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, atau *work-life balance*. Selain itu, dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam.

3. **Bagi Karyawan (Responden)**

Karyawan disarankan untuk terus menjaga kondisi mental dan fisik, serta meningkatkan rasa percaya diri dan semangat dalam bekerja. Membangun sikap optimis, berani menghadapi tantangan, dan proaktif dalam memanfaatkan sumber daya kerja yang tersedia akan membantu meningkatkan *Work Engagement* secara berkelanjutan.