

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan penelitian kontribusi *psychological capital* terhadap *work engagement* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Tingkat *psychological capital* pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada kategori tinggi sebesar 35% dengan jumlah 28 orang, kategori sedang sebesar 64% dengan jumlah 51 orang, dan kategori rendah sebesar 1% dengan jumlah 1 orang. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *psychological capital* yang paling dominan pada guru honorer kategori sedang sebanyak 51 orang dengan persentase 64%.
2. Tingkat *work engagement* pada guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada kategori tinggi sebesar 34% dengan jumlah 27 orang, kategori sedang sebesar 62% dengan jumlah 50 orang dan kategori rendah sebesar 4% dengan jumlah 3 orang. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* yang paling dominan pada guru honorer kategori sedang sebanyak 50 orang dengan persentase 62%.

3. *Psychological capital* berkontribusi terhadap *work engagement* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin secara signifikan berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana yakni  $t$  hitung  $> t$  tabel dan signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  atau  $6,582 > 1,991$  dan  $0,000 < 0,05$  sehingga **Ha diterima dan Ho ditolak**. Adapun kontribusi (*R square*) *psychological capital* terhadap *work engagement* sebesar 35,7%, sedangkan selebihnya merupakan pengaruh dari faktor lain sebesar 64,3%.

## **B. Rekomendasi**

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kelemahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai bahan pertimbangan untuk melengkapi penelitian berikutnya yang memiliki tema serupa, yaitu :

### 1. Bagi Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian *psychological capital* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Banjarmasin tergolong sedang dan memiliki dampak positif bagi guru honorer dalam melakukan pekerjaan, karenanya diharapkan guru honorer dapat mempertahankan *psychological capital* yang dimiliki dengan mengembangkan kegiatan positif seperti menyesuaikan diri terhadap perubahan, membangun hubungan baik dengan rekan kerja, mencari pengalaman baru serta selalu yakin terhadap diri sendiri. Sedangkan *work engagement* guru honorer Sekolah Menengah Pertama (SMP) tergolong sedang

sehingga diharapkan guru honorer dapat meningkatkannya terutama pada aspek kekuatan (*vigor*) yang tergolong rendah dengan mencoba lebih semangat dalam bekerja seperti membangun hubungan baik dengan siswa maupun rekan kerja, meningkatkan keterampilan serta pengetahuan di bidang pekerjaan, menentukan tujuan dalam bekerja dan menentukan strategi untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.

## 2. Bagi Pihak Sekolah dan Instansi Terkait

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa *psychological capital* memberikan kontribusi sebesar 35,7% terhadap *work engagement* yang membuktikan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan *work engagement*. Hal ini dapat memberikan pengetahuan kepada pihak sekolah maupun instansi terkait agar lebih memperhatikan sisi psikologis terutama *psychological capital* guru ataupun pegawai yang ada di instansi tersebut dengan mengadakan seminar atau *talkshow* yang mendatangkan pemateri berpengalaman atau ahli dalam menjelaskan apa itu *psychological capital* agar guru maupun pegawai mendapat pemahaman terkait *psychological capital*. Selain itu, dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan pada aspek *psychological capital* seperti memberikan tugas yang menantang tapi masih realistis, melakukan *mentoring* dan *coaching* kepada guru/pegawai, memberikan *feedback* positif terhadap hasil kerja guru/pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, serta menetapkan kebijakan untuk kesejahteraan guru atau pegawai.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa *psychological capital* hanya memberikan kontribusi sebesar 35,7% terhadap *work engagement*, sedang 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menemukan dan meneliti faktor yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti beban kerja yang berlebih (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), *job demands*, *job resources* dan lain sebagainya. Diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti dengan responden penelitian selain guru honorer dan lingkup penelitian lebih luas serta jumlah responden lebih banyak agar hasilnya dapat merepresentasikan kondisi yang sebenarnya dan dapat digeneralisasi.