

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Psychological contract* dan *Psychological well being* terhadap *work engagement* PT. FSCM Manufacturing Indonesia dari hasil analisa serta perhitungan dan pembahasan sebagai berikut:

1. Hasil deskripsi variabel *Psychological contract*, *psychological well being* dan *work engagement* sebagai berikut :
 - a. Variabel *Psychological contract* pada karyawan di PT. FSCM Manufacturing Indonesia berada pada kategori tinggi.
 - b. Variabel *psychological well being* PT. FSCM Manufacturing Indonesia berada pada kategori tinggi.
 - c. Variabel *work engagement* PT. FSCM Manufacturing Indonesia berada pada kategori sedang.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological contract* berhubungan dengan *work engagement*. Sehingga semakin tinggi *psychological contract* maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya semakin rendah *psychological contract* maka semakin rendah *work engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} Diterima dan H_{01} ditolak.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement*. Sehingga semakin tinggi *psychological well being* maka semakin tinggi *work engagement*, dan sebaliknya semakin rendah *psychological well being* maka semakin rendah *work engagement* Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *psychological contract* dengan *psychological well being* terhadap *work engagement*. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima atau H_{03} ditolak. Adapun hasil koefisien determinasi (R^2) adalah 0,652.

Hal ini menjelaskan bahwa variabel *psychological contract* (X1) dan *psychological well being* (X2) memberikan sumbangan yang efektif sebesar 65,2% terhadap variabel *work engagement*. Sementara sisanya yaitu 34,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh penelitian lain.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui, dimana *psychological contract* dan *psychological well being* berpengaruh terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemimpin yang etis tentunya dapat mengetahui apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan dikarenakan pemimpin yang etis dalam berusaha untuk melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan bertujuan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

2. Bagi Universitas Islam 45 Bekasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah kajian pustaka terkait dengan pengaruh *psychological contract* dan *psychological well being* terhadap *work engagement*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyebarkan kuesioner secara langsung serta menjelaskan terkait variabel penelitian sehingga tidak terjadi perbedaan pemahaman antara peneliti dengan responden. Diharapkan juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti dan meneliti lebih dalam lagi mengenai pengaruh *psychological contract* dan *psychological well being* terhadap *work engagement*, sehingga hasil penelitian yang akan datang agar lebih baik lagi dari penelitian ini.