

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan, serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dimediasi oleh efikasi diri PT Mitra Utama Madani. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Dengan nilai C.R sebesar $2.197 \geq 1.967$ dan nilai P menunjukkan angka sebesar $0.028 \leq 0.05$. Hal ini memiliki arti bahwa, jika karyawan merasa diberikan dukungan, diperhatikan kesejahteraannya dan diapresiasi dalam menjalankan tugasnya oleh perusahaan, hal tersebut menjadikan karyawan lebih terikat penuh pada pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja. Dengan nilai C.R sebesar $7.061 \geq 1.967$ dan nilai P * menunjukkan angka P sebesar $0.000 \leq 0.05$. Hal ini memiliki arti bahwa, jika karyawan memiliki keyakinan

yang tinggi dalam kemampuannya di berbagai situasi, memungkinkan karyawan juga memberikan usaha-usaha yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan efikasi diri. Dengan nilai C.R sebesar $5.100 \geq 1.967$ dan nilai P * menunjukkan angka P sebesar $0.000 \leq 0.05$. Hal ini memiliki arti bahwa, apabila karyawan yang yakin bahwa ada dukungan organisasi yang dirasakan, keyakinan itu memperkuat harapan hasil usaha pada diri karyawan yang menghasilkan upaya lebih besar untuk memenuhi tujuan organisasi.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa efikasi diri memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Dengan output standardized *indirect effects* menunjukkan nilai $0,846 > 0,189$ nilai *direct effect*. Hal ini memiliki arti bahwasanya ketika dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat memberikan rasa keterikatan kerja pada karyawan, maka efikasi diri juga mengerahkan keyakinan diri dalam kemampuan karyawan untuk seluruh upaya yang dilakukan oleh karyawan pada pekerjaannya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai keterikatan kerja karyawan PT Mitra Utama Madani. Oleh karena

itu karyawan harus memiliki persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri yang baik agar menghasilkan keterikatan kerja penuh pada perusahaannya.

1. Pada variabel persepsi dukungan organisasi, instrumen yang memiliki nilai terendah adalah pada indikator memberi dukungan pada karyawan dengan butir-butir pernyataan “Perusahaan mempertimbangkan tujuan dan nilai saya” dan “Perusahaan peduli dengan pendapat saya”. Karyawan masih merasa belum dipertimbangkan tujuan dan nilainya serta belum merasa dipedulikan apabila karyawan memberikan pendapat kepada perusahaan. Saran untuk pimpinan PT Mitra Utama Madani sebaiknya perlu memberikan dukungan yang lebih pada karyawan sehingga karyawan memiliki rasa dipertimbangkan tujuannya dalam bekerja dan merasa dipedulikan atas pendapatnya sehingga karyawan berupaya lebih pada pekerjaannya yang akan menjadikan keterikatan kerja penuh pada karyawan.
2. Dari hasil perhitungan deskriptif yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya, variabel persepsi dukungan organisasi memiliki indikator peduli terhadap kesejahteraan karyawan dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 51,2%. Besarnya indikator tiap variabel bebas memiliki hubungan yang kuat pada variabel terikat yaitu keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan merasa diberikan dukungan, diperhatikan kesejahteraannya dan diapresiasi dalam menjalankan tugasnya oleh perusahaan, sehingga menjadikan karyawan lebih terikat penuh pada pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya itu

sebagai pusat kepentingan hidupnya

3. Selanjutnya pada variabel efikasi diri terdapat instrumen yang memiliki nilai terendah adalah pada indikator penilaian diri dengan butir-butir pernyataan “Saya selalu bisa menyelesaikan masalah sulit jika saya berusaha cukup keras”, “Saya dapat memecahkan masalah apabila melakukan usaha -usaha yang diperlukan” dan “Ketika dihadapkan pada suatu masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi”. Karyawan menilai dirinya belum dapat menyelesaikan, memecahkan, dan menemukan solusi pada masalah yang dihadapi. Saran untuk karyawan PT Mitra Utama Madani sebaiknya perlu yakin pada diri sendiri untuk mencoba menghadapi masalah yang ada, apabila dirasa sulit dapat meminta bantuan pada rekan kerja yang biasa menghadapi masalah pada pekerjaan sehingga penilaian diri karyawan semakin baik dan melakukan usaha-usaha yang penuh untuk perusahaan.
4. Kemudian pada variabel efikasi diri terdapat indikator kemampuan diri dengan presentase tertinggi yaitu sebesar 51,8%. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dalam kemampuannya di berbagai situasi memungkinkan karyawan memberikan usaha-usaha yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Tidak hanya persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri yang berhubungan dengan keterikatan kerja, terdapat variabel lain yang juga memiliki hubungan dengan keterikatan kerja, namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara

empiris bahwa persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan keterikatan kerja. Maka dari itu perusahaan harus dapat meningkatkan kedua hal tersebut agar karyawan semakin memiliki keterikatan yang penuh pada pekerjaannya.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Variabel yang berhubungan dengan keterikatan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri.
2. Jumlah responden yang hanya 124 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
4. Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing*.

D. Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan di atas, Peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Hendaknya penelitian selanjutnya bisa menambahkan metode wawancara dan memberikan butir pernyataan terbuka kepada beberapa responden untuk mendukung data kuesioner, sehingga data yang didapatkan lebih banyak dan saling mendukung satu sama lainnya.
2. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden yang lebih banyak lagi.
3. Variabel bebas penelitian ini hanya 2 variabel, sedangkan masih banyak variabel lain yang berhubungan dengan keterikatan kerja, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan beberapa variabel selain 2 variabel tersebut sebagai variabel bebas agar semakin banyak penelitian yang bervariasi.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian.