

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah pengujian dilaksanakan dan data yang dianalisis melalui pengumpulan kuesioner, hasil penelitian mengenai “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Kerja Pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada” dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

A. Deskripsi Persepsi Dukungan Organisasi, *Self Efficacy* dan Keterikatan Kerja pada karyawan PT Bhumi Bhakti Sukses Persada diperoleh kesimpulan, antara lain :

1. Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Bhumi Bhakti Sukses Persada termasuk dalam kategori yang baik, karena mendapatkan dukungan yang diberikan oleh *supervisor*, dengan diberikannya bantuan kepada karyawan disaat mereka mengalami kesulitan hal tersebut mampu meringankan beban para karyawan tersendiri. Persepsi dukungan organisasi menjadi hal yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Bhumi Bhakti Sukses Persada serta melihat respon mereka yang baik, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan serta dapat diketahui bahwa perusahaan sudah memperhatikan kesejahteraan dari para karyawan yang dimilikinya.
2. *Self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada termasuk dalam kategori sangat tinggi. *Self efficacy* yang sangat tinggi didukung oleh tingkat atau *level* yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan karena di saat melakukan sebuah usaha, mereka mampu mengerjakan tugas-tugas yang sulit dan menyelesaikan hal tersebut. *Self efficacy* menjadi hal yang

berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Bhumi Bhakti Sukses Persada serta melihat respon mereka yang baik, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada memiliki *self efficacy* yang baik sehingga dalam melakukan pekerjaan pada masing-masing bidang, mereka mampu menyelesaikan dan mengambil keputusan yang baik untuk hasil dari pekerjaan tersebut. Hal ini terjadi karena mereka percaya terhadap kemampuan yang mereka miliki sehingga mampu melewati kesulitan dengan usaha yang maksimal.

3. Keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada tergolong ke dalam kategori sangat tinggi, variabel persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* merupakan beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh pada keterikatan kerja memiliki hasil yang baik sehingga hubungan yang terjalin diantara ketiga variabel ini sudah bersifat positif. Keterikatan kerja yang sangat tinggi didukung oleh dedikasi yang dimiliki karyawan dengan bertahan dalam segala situasi dan kondisi saat mereka bekerja. Bertahannya karyawan di segala situasi membantu mereka untuk lebih dapat beradaptasi dengan segala hal yang terjadi di perusahaan dan mampu mengatasi segala macam hambatan yang muncul.
- B. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Bhumi Bhakti Sukses Persada. Pernyataan ini merupakan hasil dari penjabaran nilai-nilai yang dihasilkan pada setiap uji yang dilakukan dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan apabila persepsi yang dimiliki karyawan mengenai dukungan perusahaan tempat mereka bekerja memiliki nilai yang positif, maka hal ini dapat mempengaruhi keterikatan kerja yang mereka miliki menjadi semakin kuat.
- C. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Bhumi Bhakti Sukses Persada. Pernyataan ini

adalah hasil dari penjabaran nilai-nilai yang dihasilkan dari setiap uji yang dilakukan dalam penelitian ini. Hasil ini diartikan apabila tingkat *self efficacy* atau kepercayaan karyawan terhadap kemampuan mereka tinggi, maka keterikatan kerja yang mereka miliki akan berbanding lurus dengan hal tersebut atau keterikatan kerja yang mereka miliki tinggi pula.

- D. Persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Pernyataan ini adalah penjabaran nilai-nilai yang dihasilkan pada setiap uji yang dilakukan dalam penelitian ini. Hasil ini diartikan bahwa pada penelitian ini, kedua variabel yang digunakan mampu mempengaruhi secara bersama-sama terhadap keterikatan kerja.

5.2. Implikasi dan Saran

A. Implikasi Teoritis

Sesuai dengan hasil yang didapatkan pada pengujian, terdapat beberapa implikasi teoritis yang mampu untuk mendukung serta melengkapi hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu:

1. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil tersebut menjadi pendukung untuk penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Utari et al. (2021) yang memberikan pernyataan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan disebabkan oleh adanya sikap positif karyawan yang merupakan hasil dari rasa antusias, kebahagiaan, serta kepuasan yang didapatkan oleh karyawan dalam kehidupan kerja mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarjo et al. (2020), Sitorus (2018), Najeemdeen et al. (2018) yang ketiga hasil penelitian tersebut dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja.

2. Hasil penelitian ini memperlihatkan *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil tersebut menjadi pendukung untuk penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Pulungan & Rivai (2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka mereka akan cenderung tidak akan mengalami disonansi emosional yang dapat menjadikan keterikatan kerja seorang karyawan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariani & Nugroho (2019), Trilolita et al. (2017), Fajriah & Darokah (2016) yang hasil dari ketiga penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap keterikatan kerja.
3. Hasil penelitian ini memperlihatkan persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil tersebut menjadi pendukung untuk penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hasnida et al. (2019) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* secara positif berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyoyo & Suhartini (2019) menyatakan hal yang sama serta memberikan pendapat bahwa karyawan dengan persepsi dukungan organisasi yang baik akan memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaan, begitupun dengan yang memiliki *self efficacy* yang baik akan menunjukkan rasa percaya diri saat menghadapi kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan pada berbagai situasi dan kondisi.

B. Implikasi Praktis

Sesuai dengan hasil yang didapatkan pada pengujian, ada beberapa implikasi teoritis yang mampu untuk mendukung serta melengkapi hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu :

1. Dalam variabel persepsi dukungan organisasi, item pernyataan dengan jumlah persentase respon sangat setuju (5) dan setuju (4)

tertinggi yaitu item “Saya mendapatkan bantuan dari perusahaan saat mengalami sebuah kesulitan” dengan persentase sebanyak 94,2%. Hal ini mengandung implikasi bahwa sebanyak 94,2% karyawan pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada mendapatkan bantuan berupa apapun dari perusahaan di saat mereka mengalami kesulitan baik dalam kehidupan pribadi ataupun kehidupan kerja. Bantuan yang diberikan oleh perusahaan merupakan pengaruh yang paling besar untuk membangun persepsi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, ada baiknya perusahaan dapat mempertahankan sikap positif tersebut kepada karyawan sehingga kedepannya dapat membawa pengaruh yang lebih baik lagi bagi karyawan ataupun perusahaan sendiri.

2. Dalam variabel *self efficacy* item pernyataan dengan jumlah persentase respon sangat setuju (5) dan setuju (4) tertinggi yaitu item “Saya selalu berhasil mengerjakan tugas yang sulit apabila berusaha” dengan persentase sebanyak 95,8%. Hal ini mengandung implikasi bahwa sebanyak 95,8% karyawan pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada memiliki keinginan dalam menyelesaikan setiap tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada perusahaan memiliki kemampuan dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dimilikinya. Oleh karena itu ada baiknya untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, perusahaan mengadakan pelatihan ataupun pengembangan diri karyawan agar kemampuan yang mereka miliki dapat terasah. Hal ini juga mampu membuat perusahaan menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dalam melakukan pekerjaan.
3. Dalam variabel keterikatan kerja item pernyataan dengan jumlah persentase respon sangat setuju (5) dan setuju (4) tertinggi yaitu item “Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat melakukan pekerjaan” dengan persentase sebanyak 95,8%. Hal ini mengandung

implikasi bahwa sebanyak 95,8% karyawan pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada merasakan waktu akan cepat berlalu saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Hal ini memperlihatkan bahwa saat bekerja karyawan akan fokus dalam melakukan tugas mereka sehingga serta mereka merasa nyaman saat bekerja, sehingga hal ini menyebabkan waktu cepat berlalu tanpa disadari. Oleh karena itu, ada baiknya perusahaan memberikan perhatian ekstra kepada karyawan untuk memberikan timbal balik yang setimpal dengan apa yang karyawan berikan melalui pekerjaan yang mereka lakukan.

C. Saran

Sesuai dengan hasil yang didapatkan pada pengujian, ada beberapa saran yang dapat diberikan, diantaranya adalah berikut :

1. Perusahaan bisa mengatasi permasalahan yang terjadi mengenai persepsi dukungan organisasi dengan beberapa cara dengan melihat pada salah satu dari masalah yang terdapat pada item pertanyaan pada penelitian ini, salah satunya ada pada item “Saya tidak digantikan oleh oranglain dengan gaji yang lebih rendah”. Pada item ini masih terdapat karyawan yang merasa sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini memperlihatkan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang mengisi kuesioner terkadang mereka merasa tergantikan oleh individu lain yang setuju untuk dibayar lebih rendah dari mereka. Dengan adanya penggantian karyawan oleh individu lain dengan gaji yang lebih rendah akan menyebabkan persepsi terhadap perusahaan menurut dan hal ini akan berakibat negatif pada perusahaannya. Ada baiknya, untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat mendiskusikan kembali dengan karyawan yang akan diganti apa yang saja hal yang harus diubah baik bagi pihak perusahaan ataupun karyawan sehingga akan tercapai keputusan-keputusan terbaik yang dapat diambil.
2. Perusahaan bisa mengatasi permasalahan yang terjadi mengenai *self efficacy* dengan beberapa cara dengan melihat pada salah satu dari

masalah yang terdapat pada item pertanyaan pada penelitian ini, salah satunya ada pada item “Saya tidak dapat memecahkan setiap masalah yang terjadi” dan “Saya tidak dapat menangani dengan baik kejadian yang tidak terduga”. Hal ini memperlihatkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa bahwa mereka belum mampu memecahkan permasalahan serta kejadian yang tidak terduga. Ada baiknya, perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk mengembangkan diri karyawan sehingga mereka mampu mengasah kemampuan sehingga mereka semakin kuat dalam mengerjakan tugas mereka walaupun hal-hal tidak terduga akan terjadi.

3. Perusahaan bisa mengatasi permasalahan yang terjadi mengenai keterikatan kerja dengan beberapa cara dengan melihat pada salah satu dari masalah yang terdapat pada item pertanyaan pada penelitian ini, salah satunya ada pada item “Saya merasa tidak terinspirasi oleh pekerjaan yang dilakukan”. Hal ini memperlihatkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasakan pekerjaan yang mereka kerjakan tidak dapat memberikan inspirasi terhadap diri mereka. Ada baiknya, perusahaan dapat memberikan penjelasan mengenai nilai-nilai perusahaan yang dapat dianut oleh para pekerja saat mereka bekerja. Perusahaan juga dapat memberikan tantangan-tantangan dalam bekerja sehingga karyawan akan merasakan sebuah variasi dalam bekerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan serta kekurangan saat penelitian ini dilaksanakan, diantaranya sebagai berikut :

- A. Penelitian ini dilakukan disaat pandemi Covid-19 sedang menyebar di seluruh dunia, sehingga proses dalam mencari tempat penelitian dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian.
- B. Proses pengambilan data yang dibutuhkan untuk peneliti dilakukan secara kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan

social distancing, work from home, serta tidak adanya kunjungan bagi individu di luar karyawan.

- C. Kuesioner digunakan sebagai media untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yang selanjutnya akan diolah. Hal ini menyebabkan ada kalanya respon yang diperoleh dari responden bias dan tidak memperlihatkan kenyataan yang sebenarnya. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang pandemi, sehingga tidak perlu adanya kontak langsung dengan tempat penelitian.

5.4. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Sesuai dengan keterbatasan yang telah dicantumkan, terdapat beberapa rekomendasi yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya guna menyempurnakan penelitian ini :

- A. Penelitian selanjutnya diharapkan dilaksanakan saat Covid-19 sudah dapat terkontrol, sehingga pencarian tempat untuk melakukan penelitian akan lebih mudah dibandingkan saat ini.
- B. Penelitian selanjutnya diharapkan dilaksanakan saat Covid-19 sudah dapat terkontrol, sehingga pengambilan data yang dilakukan akan lebih maksimal dikarenakan dapat langsung mengambil data menuju tempat penelitian yang bersangkutan.
- C. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lainnya yang lebih mampu untuk memperlihatkan keadaan yang sesungguhnya pada tempat penelitian yang bersangkutan.