

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditraik kesimpulan secara empiris melalui deskripsi , pengolahan data statistic, interpretasi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap keterlibatan kerja sebesar 17,8%. Hal ini berarti bahwa, jika efikasi diri karyawan diterapkan dalam perusahaan PT. Kasih Anugerah jaya maka akan memiliki keterlibatan kerja yang baik bagi perusahaan.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara makna kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar 22,1%. Hal ini berarti bahwa, jika makna kerja karyawan diterapkan dalam perusahaan PT. Kasih Anugerah jaya maka akan memiliki keterlibatan kerja yang baik bagi perusahaan.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara efikasi diri, makna kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar 88,3%. Hal ini berarti bahwa, jika efikasi diri dan makna kerja karyawan diterapkan dalam perusahaan PT. Kasih

Anugerah jaya maka akan memiliki keterlibatan kerja yang baik bagi perusahaan.

4. Berdasarkan uji hipotesis variabel efikasi diri dan variabel makna kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja, terlihat dari $F_{hitung}(135,598) > F_{tabel}(3,11)$. Secara parsial variabel efikasi diri memiliki $t_{hitung} = 2.746$ dan makna kerja memiliki $t_{hitung} = 3.068$ dengan $t_{tabel} 1,667$ sehingga untuk makna kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi makna kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Sehingga keduanya secara serentak menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya adalah efikasi diri dan makna kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan peneliti diatas, maka dapat diketahui terhadap pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara efikasi diri terhadap keterlibatan kerja. Dan selanjutnya juga terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara makna kerja dengan keterlibatan kerja. Dan selanjutnya juga terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri dan makna kerja terhadap keterlibatan kerja.

1. Dari hasil hitung skor variabel keterlibatan kerja pada indikator kepentingan mendapatkan presentase paling besar yakni 34%. Dengan jumlah skor item pertanyaan terbesar yaitu keterlibatan kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi

yang ada pada dirinya. Saat perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan nya untuk terus berinovasi maka hal tersebut salah satu cara untuk mengharagi karyawan sehingga akan muncul perasaan karyawan memiliki perusahaan tersebut dan terlibat dalam pekerjaannya.

2. Pada Efikasi diri skor indikator kemampuan mengambil keputusan mendapatkan skor tertinggi. Dengan jumlah skor item pernyataan terbesar yaitu pengalaman yang membuat karyawan mampu mengambil keputusan dengan baik dan matang. Pengalaman yang didapatkan tentu tidak dalam waktu singkat. Namun dari waktu yang berkesinambungan sehingga ketika menghadapi suatu masalah dapat mengantisipasinya dengan baik berdasarkan pengalaman untuk mengambil keputusan.
3. Selanjutnya pada makna kerja skor tertinggi pada item pernyataan indikator pengalaman individu yaitu dengan mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan berdoa terlebih dahulu. Karyawan yang dalam bekerja mengawali dan mengakhiri dengan do'a saat bekerja akan lebih tenang, terarah dan jujur. Hal dasar ini yang menjadi penguat perusahaan sebelum dan sesudah memulai aktifitas.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharpkan mampu menjadi bahan untuk penelitian berikutnya antarlain sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memperhatikan fasilitas yang baik bagi karyawan guna menunjang karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan dorongan dalam bentuk motivasi agar karyawan tidak merasa tertekan dalam setiap hal yang dilakukannya. Motivasi dalam bentuk semangat akan sangat berarti untuk menunjang produktivitas kerja karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya lebih menanamkan jiwa makna kerja terhadap karyawannya sehingga memandang suatu pekerjaan menjadi sesuatu yang berarti agar mampu menikmati pekerjaannya dan mengajarkan pula pekerjaan tersebut kepada orang lain.