

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

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 pengaruh perilaku etis pimpinan terhadap keterlibatan kerja di mediasi oleh pemberdayaan psikologis PT. Sandya Bumi Karsa. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel perilaku etis pimpinan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja secara langsung dengan nilai original sample 0,810 dan t-statistic $> 1,96$ yaitu 14,662. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values $0,000 < 0,05$ maka variabel perilaku etis pimpinan berpengaruh signifikan dengan keterlibatan kerja secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku etis pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja secara langsung, maka H1 dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel perilaku etis pimpinan berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis secara langsung dengan nilai original sample 0,723 dan t-statistic $> 1,96$ yaitu 15,435. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values $0,000 < 0,05$ maka variabel perilaku etis pimpinan berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan psikologis secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku etis pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis secara langsung, maka H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja secara langsung dengan nilai original sample 0,164 dan t-statistic > 1,96 yaitu 2,545. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values $0,000 < 0,05$ maka variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan dengan keterlibatan kerja secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja secara langsung, maka H3 dalam penelitian ini diterima.
4. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung variabel perilaku etis pimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediasi diantara keduanya. Nilai original sample pengaruh tiga variabel ini adalah 0,119 dan t-statistic > 1,96 yaitu 2.381. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values $0,000 < 0,05$ maka variabel perilaku etis pimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku etis pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediasi, maka H4 dalam penelitian ini diterima.

A. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian perilaku etis pimpinan terhadap keterlibatan kerja dimediasi oleh pemberdayaan psikologis di PT. Sandya Bumi Karsa, maka Pemimpin harus sadar bahwa perilakunya menjadi perhatian dan memberi pengaruh kepada karyawan di sekitarnya. Untuk mendalami apakah suatu perusahaan dalam aspek

sikap manajemen, perlu digali apakah sikap keseluruhan manajemen tentang bagaimana pekerjaan dilakukan di perusahaan, adakah sikap bahwa target produksi harus dipenuhi terlepas dari dampaknya terhadap anggota yang bekerja dan menekankan pada nilai-nilai moral seperti rasa tanggung jawab, menghargai, budi pekerti, disiplin, kerja keras, jujur untuk mempengaruhi pemberdayaan psikologis pada karyawan. Pemberdayaan psikologis ini yang akan mempengaruhi karyawan karena adanya sebuah pelatihan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan terhadap perusahaan. Pemberdayaan psikologis ini secara langsung akan mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan merasa diberikan sebuah pelatihan untuk akhirnya meningkatkan pengetahuan untuk akhirnya mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Selain itu, pemberdayaan psikologis ini juga memediasi hubungan antara perilaku etis pimpinan dengan keterlibatan kerja. Jika perusahaan ingin meningkatkan keterlibatan kerja maka perusahaan dapat menggunakan peran pemberdayaan psikologis karena perusahaan perlu mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan sebuah motivasi seperti diberi semangat atau mencoba memotivasi untuk bekerja lebih rajin.

Menurut pendapat responden pada variabel perilaku etis pimpinan pada pernyataan “Pimpinan Saya mengikuti prosedur dan aturan” memiliki nilai tertinggi karena pimpinan PT Sandya Bumi Karsa sangat mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku maka membuat karyawan-karyawan disana menaati prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan PT Sandya Bumi Karsa.

Pendapat responden selanjutnya pada variabel pemberdayaan psikologis pada pernyataan “Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya”

memiliki nilai tertinggi karena karyawan di PT Sandya Bumi Karsa mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pimpinan dalam menguasai keterampilan untuk akhirnya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pendapat responden mengenai variabel keterlibatan kerja pada pernyataan “Saya menyerap pengetahuan baru yang didapat ditempat kerja” memiliki nilai tertinggi karena setelah mendapatkan pelatihan dari pimpinan karyawan PT Sandya Bumi Karsa merasa mendapatkan pengetahuan baru dan pengalaman baru untuk akhirnya karyawan bisa menyesuaikan atau memposisikan dirinya di tempat kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut adalah:

1. Pendapat responden mengenai pernyataan “Keputusan pimpinan saya dalam menyelesaikan dilema etis didasarkan pada kerangka hukum” memiliki nilai terendah saran untuk pimpinan PT Sandya Bumi Karsa ketika mengambil keputusan untuk menyelesaikan dilema etis sebaiknya sesuaikan hukum yang sudah tertera didalam perusahaan untuk akhirnya karyawan tidak merasa keputusan pimpinan tidak salah.
2. Menurut pendapat responden pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan” mendapatkan nilai terendah saran untuk karyawan PT Sandya Bumi Karsa dalam memiliki keterampilan sebaiknya karyawan memiliki banyak keterampilan supaya bisa membantu pencapaian perusahaan.
3. Pendapat responden terkait pernyataan “Saya merasa semangat di tempat kerja” mendapat nilai terendah saran untuk karyawan dan pimpinan PT Sandya Bumi Karsa

dalam bekerja sebaiknya memiliki semangat yang tinggi untuk akhirnya merasa antusias di tempat kerja, sedangkan pimpinan harus memotivasi atau mengapresiasi hasil pekerjaan mereka yang sudah dicapai sehingga karyawan merasa termotivasi untuk lebih semangat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.