

BAB V

KESIMPULAN, IMPIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan, serta analisi dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi di mediasi oleh keterlibatan kerja PT. Kalimutu Mitra Perkasa. Berdasarkan hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis pertama terdapat adanya pengaruh langsung antara variabel Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara langsung dengan nilai original sampel 0,819 dan t-statistic $> 1,96$ yaitu 14,920. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values $0,000 < 0,5$ maka variabel efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif dengan komitmen organisasi secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung, maka H1 dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Hasil uji hipotesis kedua terdapat adanya pengaruh langsung antara variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja secara langsung dinilai dengan nilai original sampel 0,725 dan t-statistic $> 1,96$ yaitu 15,949. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-valus $0,000 < 0,5$ maka variabel efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif dengan keterlibatan kerja secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja secara langsung, maka H2 dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Hasil uji hipotesis ketiga terdapat adanya pengaruh langsung antara variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara langsung dengan nilai original sampel 0,168 dan t-statistic $> 1,96$ yaitu 2,870. Selanjutnya berdasarkan nilai p-values $0,000 < 0,05$ maka variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dengan

komitmen organisasi secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung, maka H3 dalam penelitian ini diterima.

4. Hasil uji hipotesis keempat terdapat adanya pengaruh langsung antara variabel Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Nilai original sampel pengaruh tiga variabel ini adalah 0,567 dan t-statistic > 1,96 yaitu 3,348. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values $0,000 < 0,05$ maka variabel efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi, maka H4 dalam penelitian ini dapat diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian efikasi diri terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh keterlibatan kerja di PT. Kalimutu Mitra Perkasa maka efikasi diri karyawan merujuk pada kepercayaan terhadap seseorang mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan. Karyawan harus sadar bahwa efikasi diri yang tinggi memberikan pengaruh terhadap keyakinan dalam diri seorang karyawan dalam melakukan atau mengerjakan pekerjaan di perusahaan. Efikasi diri sangat menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan terhadap kemampuannya, dan percaya terhadap dari hasil kerja yang sudah dikerjakan pada karyawan PT Kalimutu Mitra Perkasa, dengan meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar tujuan perusahaan berjalan dengan lancar dan kinerja karyawan akan meningkat.

Ketika karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi di tempat kerja, mereka merasa mampu untuk berhasil melakukan tugas mereka, memenuhi tujuan mereka dan menghadapi kemungkinan kesulitan dan hambatan dengan

cara yang memadai dan efektif. Selain itu, mereka dapat menemukan dan memobilisasi sumber daya pekerjaan baru jika perlu, seperti meminta bantuan atau saran dari kolega dan penyelia. Ini menghasilkan upaya yang lebih besar, motivasi dan ketekunan di tempat kerja dan, secara umum, tingkat kekuatan yang lebih tinggi, dedikasi dan penyerapan, yaitu, keterlibatan kerja yang lebih besar di tempat kerja.

Selain itu, keterlibatan kerja ini juga memediasi hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Jika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi maka perusahaan dapat menggunakan peran keterlibatan kerja karena perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan melibatkan peran aktif dan partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan yang berguna untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, semangat dan solidaritas.

Menurut pendapat responden pada variabel efikasi diri pada pertanyaan “Saya percaya bahwa saya akan berhasil pada setiap ikhtiar yang telah ditetapkan dalam pikiran saya” memiliki nilai tertinggi karena karyawan PT. Kalimutu Mitra Perkasa memiliki kepercayaan yang tinggi akan keberhasilan pada setiap melakukan pekerjaan.

Pendapat responden selanjutnya pada variabel keterlibatan kerja pada pertanyaan “Saya melibatkan diri secara mendalam di setiap pekerjaan saya” memiliki nilai tertinggi karena karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa mengikuti pelatihan dan patuh terhadap Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pendapat responden mengenai variabel komitmen organisasi pada pertanyaan “Perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya” memiliki nilai tertinggi karena PT. Kalimutu Mitra Perkasa memiliki rasa kekeluargaan yang kuat dan kesolidaritan pada setiap karyawan yang kuat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan impikasi diatas, maka penelitian memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif kedepannya yang berguna untuk beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Hendaknya meningkatkan efikasi diri yang lebih baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan percaya terhadap hasil kerja yang sudah dikerjakannya dan tidak meninggalkan jam kerja karena akan berdampak negatif terhadap karyawan yang lain dan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebaiknya pemimpin perusahaan memberikan dorongan dan motivasi untuk melibatkan lebih instens keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan agar karyawan lebih dapat termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi maupun tujuan perusahaan dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Jika karyawan lebih merasa adanya dorongan dan motivasi dari pemimpin perusahaan karyawan akan menganggap pekerjaan merupakan suatu hal yang penting dan karyawan akan lebih fokus kepada dirinya agar dapat memberikan hasil yang baik untuk dirinya maupun untuk perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini dilakukan untuk memberikan informasi mengenai efikasi diri terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh keterlibatan kerja. Karena itu, diharapkan untuk penelitian selantunya dapat mengembangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan menyempurnakan penelitian ini mendapatkan hasil penelitian yang lebih kompleks dan menyeluru