

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini mengkaji rumusan masalah yang ingin melihat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Legno Tropicalindo. Dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS 16.00 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Legno Tropicalindo. Pengaruh yang ditimbulkan adalah pengaruh yang bersifat positif dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi efikasi diri karyawan maka semakin tinggi juga keterikatan kerjanya. Begitu pula sebaliknya jika efikasi diri karyawan rendah maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan.

#### **5.2 Implikasi**

Hasil penelitian ini memaparkan pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja, dimana pengaruh antara dua variabel tersebut adalah pengaruh yang positif. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawannya. Namun, sebaliknya jika efikasi diri karyawan rendah maka semakin rendah juga keterikatan kerjanya. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian ini maka baik karyawan maupun perusahaan harusnya bisa membuat kegiatan-kegiatan yang terus bisa meningkatkan efikasi diri pada karyawan agar setiap karyawan bisa memiliki keterikatan kerja yang juga meningkat.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen PT. Legno Tropicalindo, untuk melakukan perubahan khususnya dibidang pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), dimana dapat dilihat pada awal mula permasalahan dapat dilihat bahwa manajemen sering menemukan ada karyawan yang membuat usaha dibidang yang sama dengan yang dibidangi oleh PT. Legno Tropicalindo. Namun tidak semua karyawan yang membuka usaha itu memiliki keterikatan kerja yang rendah karena dapat dilihat pada penelitian ini dari 118 sampel dari 167 total karyawan. 100 karyawan memilikiketerikatan kerja yang tinggi sedangkan yang rendah hanya 18 orang. Jika dilihat dari jumlah tersebut harusnya manajemen bisa lebih melakukan tindakan lebih jauh seperti melakukan observasi dalam pekerjaan dan diskusi antara manajemen dan karyawan. Jika dikaitkan dengan efikasi diri hasil perhitungan dalam penelitian ini efikasi diri memiliki jumlah yang rendah hanya sembilan karyawan sedangkan yang tinggi berjumlah 109. Dapat diartikan terdapat sembilan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah dan efikasi diri yang tinggi. Namun sembilan karyawan tesebut tidak menggambarkan keseluruhan karyawan PT. Legno Tropicalindo. Karena hasil penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Legno Tropicalindo 84,7% karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Mengacu pada teori yang ditemukan oleh Luthans bahwa salah satu cara meningkatkan efikasi diri adalah dengan dengan memberikan insentif. PT. Legno Tropicalindo sudah melakukannya, namun jika ingin menambahkan agar efikasi diri dari keseluruhan karyawan meningkat. Tentu harus dilakukan pendataan ulang terhadap karyawan yang memiliki efikasi diri rendah, dan melakukan wawancara dan observasi lebih lanjut agar dapat dilihat apa saja faktor yang mempengaruhi efikasi diri sebagai variabel yang akan mempengaruhi keterikatan kerja. Setelah mendapat hasilnya manajemen juga harus melakukan wawancara dan observasi terhadap

karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah agar dapat dilihat yang mempengaruhi selain efikasi diri yang memiliki presentase 25,4%. Manajemen harus mencari 74,6% faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja.

### 5.3 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi dari penelitian ini, maka peneliti menyampaikan saran secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Saran teoritis

Bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama disarankan untuk memperhatikan lokasi dan jumlah sampel, karena akan lebih baik jika dapat memberikan deskripsi dalam bentuk wilayah. Selain itu yang harus lebih diperhatikan juga adalah observasi kondisi lingkungan pekerjaan dan aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja.

2. Saran praktis

- a. Karyawan

Setiap karyawan harusnya dapat mengetahui setiap tujuan dirinya masing-masing dalam melakukan pekerjaan karena perwujudan dari efikasi diri adalah tujuan yang jelas. Karena penelitian ini telah membuktikan bahwa bahwa efikasi diri yang tinggi akan membuat keterikatan kerja tinggi. Karyawan harusnya mengetahui bagaimana efikasi dirinya karena itu akan membuat dirinya semakin semakin merasa terikat dengan perusahaan.

- b. Perusahaan

Perusahaan adalah tempat dimana karyawan mengembangkan setiap potensinya dalam pekerjaan, perusahaan juga yang akan bisa melihat tingkat efikasi diri dan keterikatan kerja setiap

karyawannya. Oleh karena itu untuk perusahaan sangat disarankan untuk memberikan pelatihan, seminar, dan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan efikasi diri karyawan. Contohnya seperti kenaikan gaji, insentif, seminar pengembangan diri, dan kegiatan yang bisa mendekatkan perusahaan dengan karyawannya.