

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada karyawan. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,362 dengan p 0,002 ($p \leq 0,050$), yang berarti ada hubungan positif antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi Modal Psikologis maka semakin tinggi Keterikatan Kerja. Sebaliknya, semakin rendah Modal Psikologis maka semakin rendah Keterikatan Kerja pada karyawan. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki Modal Psikologis yang cenderung rendah dengan persentase sebesar 67% (41 subjek) dan Keterikatan Kerja cenderung sedang dengan persentase sebesar 74% (45 subjek). Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,131 yang menunjukkan bahwa variabel Modal Psikologis pada karyawan memiliki kontribusi sebesar 13,1% terhadap job hopping dan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job resources*, dan *personal resources*.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran. Terdapat tiga saran yang perlu peneliti kemukakan, yakni :

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa Modal Psikologis memiliki hubungan positif dengan Keterikatan Kerja. Artinya, semakin tinggi Modal Psikologis maka semakin tinggi Keterikatan Kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah Modal Psikologis maka semakin rendah Keterikatan Kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan tingkat Keterikatan Kerja pada karyawan tergolong dalam kategorisasi sedang. Maka dari itu, diharapkan karyawan dalam perusahaan ini dapat meningkatkan Keterikatan Kerja. Salah satu caranya yaitu dengan mengembangkan dan meningkatkan Modal Psikologis, seperti mengikuti pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, *resilience*.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan aspek-aspek Modal Psikologis seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Salah satu cara sederhana yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan tantangan dalam pekerjaan pada karyawan yang tingkat kesulitannya berbeda, sehingga diharapkan karyawan dapat

menyalurkan pikirannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menanamkan keyakinan yang positif pada karyawan supaya dapat mempertahankan Keterikatan Kerja yang telah dimiliki karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, didapat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,131 yang menunjukkan bahwa variabel Modal Psikologis pada karyawan memiliki kontribusi sebesar 13,1% terhadap job hopping dan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job resources*, dan *personal resources* yang dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memilih waktu yang tepat dalam memberikan kuisioner penelitian kepada subjek, sehingga subjek tidak terburu-buru saat menjawab aitem. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan klien sebenarnya.

