

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan diterima. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar $(r_{xy}) = 0,402$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,001$ ($p < 0,050$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel *self efficacy* memberikan kontribusi sebesar $16,2\%$ terhadap variabel keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja pada guru honorer di Yogyakarta sebesar $16,2\%$ sedangkan sisanya sebesar $83,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Bagi guru honorer di Yogyakarta, penelitian ini dapat dijadikan pemahaman dalam meningkatkan dan mempertahankan keterikan kerja yang telah dimiliki dengan memiliki performa yang baik dalam menghadapi kesulitan dalam suatu tugas, adanya respon yang efektif pada situasi yang bervariasi dalam pekerjaan, dan menjadi tekun dan gigih dalam menghadapi tantangan. Dengan demikian guru honorer di Yogyakarta akan lebih memiliki keterikan kerja dengan cara meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki atas pekerjaannya.

2. Bagi Organisasi

Bagi organisasi, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy*. Pada organisasi yang menuntut adanya keterikatan kerja tinggi, disarankan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan *self efficacy* dengan cara dari tiap guru ditingkatkan dalam hal *level*, *generality*, dan *strength* dikarenakan membuat karyawan memiliki keterikan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sumbangan *self efficacy* terhadap keterikan kerja pada guru honorer di Yogyakarta sebesar 16,2% sehingga masih banyak faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi keterikan kerja, seperti *Organizational-based self-esteem*, *Optimism*, *social support*, *autonomy* dan *opportunities for professional development*. Jadi sebaiknya untuk penelitian selanjutnya untuk

menggunakan faktor lain untuk mengetahui tingkat kontribusi antar variabel dalam mempengaruhi keterikan kerja pada guru honorer di Yogyakarta. Peneliti lebih memperhatikan waktu penelitian ketika akan menggunakan guru sebagai subjek penelitian, seperti memperhatikan waktu pengambilan data menghindari saat sekolah yang dituju sedang melaksanakan Ujian atau ada kegiatan lain, yang pada saat itu guru sedang sibuk atau mempunyai lebih banyak pekerjaan daripada hari biasanya.