

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 koefisiensi korelasi sebesar (r_{xy}) 0,688 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,01$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting* pada karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin positif kepribadian proaktif karyawan maka *job crafting* akan cenderung semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif kepribadian proaktif karyawan, maka *job crafting* pada karyawan akan cenderung rendah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepribadian proaktif memberikan kontribusi sebesar 47,3% terhadap variabel *job crafting* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian proaktif memberikan pengaruh terhadap *job crafting* sebesar 47,3%, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

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

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan tentang *job crafting* yaitu tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan dalam hal

mendesain ulang cara kerja sehingga dapat meringankan suatu pekerjaan dan juga membuat lebih produktif dalam bekerja dengan cara meningkatkan kepribadian proaktif.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan *job crafting*. Pada perusahaan yang menuntut *job crafting* tinggi disarankan perusahaan lebih mempertahankan dan meningkatkan kepribadian proaktif dengan cara dari tiap individu ditingkatkan dalam hal *extraversion* dan *conscientiousness* dikarenakan membuat karyawan memiliki *job crafting*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sumbangan kepribadian proaktif terhadap *job crafting* pada karyawan sebesar 43,8 % sehingga masih banyak faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi *job crafting*, seperti *self efficacy*, *person job-fit*, *autonomy*, *task independence* dan *individual differences*. Jadi sebaiknya untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah faktor lain dalam penelitiannya dan dapat mempertimbangkan perbedaan *job crafting* ditinjau dari jenis kelamin. Selain itu peneliti selanjutnya untuk melakukan *assessment* awal dahulu guna mengetahui apakah perusahaan tersebut menuntut karyawan untuk adanya *job crafting* pada karyawan. Selanjutnya pada menyebarkan skala lebih baik saat memberi intruksi pengisian menunggu semua subjek datang terlebih dahulu agar subjek dapat memahami dengan baik.