

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara Efikasi Diri dengan work engagement pada karyawan superdazzle. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode Korelasi *Product Moment Pearson* dengan koefisien korelasi sebesar  $r = 0,796$  ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara Efikasi Diri dengan work engagement pada karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi Efikasi Diri maka semakin tinggi *Work Engagement* pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah Efikasi Diri maka semakin rendah *Work Engagement* pada karyawan. Hal ini berarti hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi atau ( $R^2$ ) sebesar 0,591 yang menunjukkan bahwa sumbangan Efikasi Diri terhadap *work engagement* hanya sebesar 59,1%, sementara sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi work engagement yaitu *Job Resource*, *worklife balance* dan *psychological well-being*.

## B. Saran

### 1. Bagi Karyawan Super Dazzle

Diharapkan bagi Karyawan Super Dazzle dapat meningkatkan *work engagement* dengan adanya faktor Efikasi Diri. Adapun cara meningkatkan Efikasi Diri dengan memiliki keyakinan dalam diri sendiri, memiliki motivasi yang kuat, memiliki keadan psikologis yang baik, mampu menghadapi tekanan yang diberikan serta memiliki pendirian yang teguh dalam menjalani masa kerjanya.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada proses pelaksanaan penelitian, peneliti menyadari adanya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini. Pada proses pengumpulan data, dikarenakan masih dalam pandemi Covid-19 yang tidak memungkinkan peneliti untuk mengambil data secara langsung maka proses pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menyebar skala melalui *google form*. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya, skala lebih baik disebarakan secara langsung tatap muka untuk menjaga keakuratan informasi yang diberikan oleh subjek penelitian.

Bagi peneliti selanjutnya apabila tertarik meneliti kajian yang sama, diharapkan untuk meneliti subjek yang berbeda selain karyawan agar mendapatkan data penelitian yang lebih sesuai dengan permasalahan yang sedang dikaji. Selain itu juga, peneliti selanjutnya diharapkan lebih update dalam teori yang dikaji dan diharapkan dapat mencari variabel lain selain *Efikasi Diri* jika

ingin meneliti *work engagement*. Peneliti diharapkan lebih menggali permasalahan yang akan diteliti selanjutnya.