

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *occupational self-efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan Restoran X. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.752 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ). Artinya semakin tinggi *occupational self-efficacy* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan di Restoran X. Sebaliknya semakin rendah *occupation self-efficacy* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan di Restoran X.

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Restoran X memiliki *occupational self-efficacy* yang tinggi dengan prosentase subjek 62,22% dan *work engagement* yang tinggi dengan prosentase subjek 51,11%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,566. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* memiliki kontribusi 56,6% terhadap *work engagement* sedangkan 43,4% dipengaruhi oleh faktor yaitu *job resources* dan *personal resources* (meliputi *optimism*, *self esteem*, dan resiliensi).

## B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi subjek

Bagi karyawan, agar dapat meningkatkan *work engagement* dengan meningkatkan keyakinan positif terhadap kemampuannya, diharapkan karyawan aktif mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan agar karyawan semakin yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

### 2. Bagi Perusahaan

*Work engagement* menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Untuk meningkatkan *work engagement* karyawan dengan cara meningkatkan *occupational self-efficacy* melalui hal yang sederhana seperti memberikan tantangan kepada karyawan salah satunya memberikan tugas pekerjaan yang berjenjang dengan tingkat kesulitan tertentu sehingga karyawan merasa mampu untuk mengerjakan tugas pekerjaan, ketika karyawan merasa mampu maka *work engagement* akan semakin meningkat.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih menggali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti *job resources* dan *personal resources* (meliputi *optimism*, *self esteem*, dan resiliensi) . Peneliti berikutnya

diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan jenis pekerjaan maupun beban kerja subjek yang diteliti karena setiap jenis pekerjaan mempunyai tuntutan yang berbeda dan hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh setiap karyawan, dan untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya (*faking good*) maka peneliti selanjutnya diharapkan menyederhanakan kolom identitas subjek seperti, tidak menyertakan nama dan alamat pada kolom identitas. Peneliti selanjutnya juga diharapkan memperhatikan waktu pengambilan data agar tidak mengganggu waktu subjek pada saat bekerja.