

BAB V

KESIMPILAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan komitmen kerja karyawan *outsourcing*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,441 dengan signifikansi (p) sebesar 0,001. Sumbangan efektif dari *self-efficacy* terhadap komitmen kerja pada karyawan *outsourcing* sebesar 0,441 atau 44,1 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pembentukan komitmen kerja karyawan *outsourcing* di CV.X dipengaruhi oleh *self-efficacy* sebesar 44,1%. Sisanya 55,9% disebabkan oleh faktor lain.

Dari 50 orang subjek penelitian, pada kategorisasi komitmen kerja yang telah dilakukan, tidak terdapat subjek dalam kategorisasi sangat tinggi, hanya 10% subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi, sedangkan 68% subjek dalam kategorisasi sedang dan 22% subjek yang berada dalam kategorisasi rendah, dan tidak terdapat subjek yang berada dalam kategorisasi sangat rendah. Hal serupa juga terjadi pada kategorisasi *self-efficacy* yang tidak terdapat subjek yang masuk dalam kategorisasi sangat tinggi, hanya 12% subjek, 60% subjek dalam kategorisasi sedang, sedangkan dalam kategorisasi rendah terdapat 28% subjek, dan tidak terdapat subjek dalam kategorisasi sangat rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa subjek dalam penelitian ini (karyawan *outsourcing* di CV.X) memiliki tingkat *self-efficacy* dan komitmen kerja yang sedang dan bergerak ke arah rendah, dengan demikian, hal itu haruslah sangat diperhatikan, terlebih lagi melihat seberapa pentingnya *self-efficacy* dalam dunia kerja, yang dapat berdampak pada komitmen kerja karyawan tersebut. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi terbukti memiliki komitmen kerja yang tinggi, untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari pihak perusahaan pada *self-efficacy* dari karyawannya. Sementara hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap dimensi dari *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan *outsourcing*. Berdasarkan hal tersebut saran bagi CV.X adalah agar meningkatkan *self-efficacy* bagi karyawan *outsourcing*, bila diperlukan untuk melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan di perusahaan tersebut. Kegiatan yang dimaksudkan dapat berupa pelatihan, konseling kelompok, *gathering*, ataupun pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Hal tersebut dimaksudkan agar *self-efficacy* karyawan meningkat dan diharapkan juga akan meningkatkan komitmen kerja dari karyawan tersebut.

2. Kepada peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian sejenis atau bertujuan untuk mengembangkan penelitian, sebaiknya memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Dapat memperhatikan faktor lain, yang memiliki kemungkinan ikut berpengaruh terhadap komitmen kerja secara langsung seperti, kebijakan perusahaan, faktor tenaga kerja, faktor umur, faktor usia, pemberian tugas, ataupun faktor lingkungan kerja, dan lain-lain.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan sebisa mungkin mendistribusikan skala secara langsung pada subjek, yang akan digunakan dalam penelitian, guna meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan, ataupun *faking good* dan *faking bad* pada respon dalam skala, juga dapat memperkecil munculnya kendala lain .
- c. Peneliti selanjutnya juga dapat menguji komitmen kerja pada subjek lain, yang berada pada bagian yang berbeda, ataupun dengan kriteria yang berbeda seperti, *office boy*, karyawan bank, guru atau subjek yang lain