

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian olah data dengan *software SmartPLS 4.0* dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Prikasih). Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prikasih. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan Komitmen Organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prikasih.

Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prikasih. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* yang tinggi dapat meningkatkan Komitmen Organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prikasih.

Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa *Self Efficacy* yang dimoderasi dengan Etos Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prikasih. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* yang tinggi tanpa Etos Kerja yang kuat dapat menurunkan tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prikasih. Sehingga terdapat faktor lain yang lebih berperan dalam memoderasi hubungan antara *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi.

Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa *Employee Engagement* yang dimoderasi dengan Etos Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prikasih. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* yang tinggi tanpa Etos Kerja yang selaras dapat menurunkan

tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Prikasih. Sehingga terdapat faktor lain yang lebih berperan dalam memoderasi hubungan antara *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti telah mengikuti prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan. Meskipun begitu, masih terdapat beberapa kendala atau keterbatasan yang muncul selama proses penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengalami keterbatasan penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner memerlukan waktu yang cukup lama karena karyawan non medis pada setiap unit memiliki tanggung jawab dan kesibukan yang beragam sehingga pengumpulan kuesioner sempat terhambat. Namun, untuk solusinya peneliti dibantu oleh Kepala Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Prikasih untuk mengingatkan para karyawan non medis agar mengisi kuesioner.

Keterbatasan pada penelitian ini juga terletak pada perbedaan pemahaman responden saat mengisi setiap butir pernyataan indikator yang dapat memengaruhi hasil jawaban kuesioner yang sebenarnya. Namun, untuk solusinya peneliti menyertakan instruksi yang jelas pada awal kuesioner agar responden memahami setiap pernyataan yang diajukan. Penelitian ini hanya meneliti variabel *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan etos Kerja. Namun, terdapat variabel lain yang dapat memoderasi variabel independen dan variabel dependen yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Prikasih), berikut beberapa saran yang dapat digunakan:

- a) Berdasarkan aspek teoritis, diharapkan kepada penelitian selanjutnya terkhusus mahasiswa/i pada Program Studi Manajemen dengan

konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mengeksplorasi lebih lanjut terkait faktor-faktor yang dapat memoderasi variabel *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi.

- b) Berdasarkan aspek praktis, penting bagi organisasi untuk memperhatikan tingkat Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement*. Untuk meningkatkan *Self Efficacy* karyawan terkait kemampuan dalam memecahkan masalah dengan efektif, organisasi dapat memberikan pelatihan khusus yang fokus pada pengembangan keterampilan pemecahan masalah. Dimana pelatihan ini dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan sertifikasi yang mencakup teknik analitis, berpikir kritis, dan pendekatan kreatif untuk menemukan solusi. Selain itu, organisasi dapat mendorong budaya kolaboratif karyawan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan masalah. Karyawan dapat diberikan ruang untuk berdiskusi secara terbuka sehingga lebih yakin menghadapi tantangan.

Dalam meningkatkan semangat karyawan dalam mengerjakan tugas yang menantang, organisasi dapat memulai dengan memberikan tantangan sesuai dengan keterampilan dan minat karyawan. Organisasi juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas menantang tersebut. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang mengapresiasi dan merayakan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas menantang.

Organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang dengan menyediakan waktu dan sumber daya khusus untuk pelatihan dan pengembangan seperti workshop, seminar, dan akses ke kursus online. Organisasi juga dapat membangun program mentorship dimana karyawan senior atau yang lebih berpengalaman dapat membimbing karyawan junior. Hal tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka dengan rekan kerja.