

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan kepada uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional tidak cukup bukti untuk berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman.
2. Kualitas kehidupan kerja cukup bukti berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman.
3. Efikasi diri cukup bukti berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada pegawai PDAM Kabupaten Padang Pariaman.

#### **5.2. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis terdapat implikasi dari hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional tidak cukup bukti untuk berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada PDAM Kabupaten Padang Pariaman. Yang mana untuk saat ini kepemimpinan transformasional tidak begitu penting bagi PDAM Kabupaten Padang Pariaman karena kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan ketika suatu organisasi membutuhkan suatu perubahan. Karena bisa saja PDAM Kabupaten Padang Pariaman merasa bahwa perubahan itu belum merupakan sesuatu yang mendesak karena PDAM Kabupaten Padang Pariaman

bersifat monopolistik atau tidak memiliki pesaing. Selain itu hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, ini berarti karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga memberikan dampak yang baik juga bagi perusahaan. Dan hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa efikasi diri terhadap berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, ini berarti karyawan PDAM Kabupaten Padang Pariaman memiliki efikasi diri yang baik sehingga memberikan dampak yang baik juga bagi perusahaan.

### **5.3. Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Hasil yang ditemukan penelitian ini belum sempurna, ada beberapa keterbatasan dalam pembuatan penelitian ini dan saran yang diajukan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Responden penelitian lebih didominasi oleh pria sebanyak 67,14% dan sisanya wanita sebanyak 25,71%. Hal ini tentunya bisa menjadi bias dalam penelitian yang menyebabkan ketidakseimbangan pendapat sehingga menyebabkan hasil penelitian yang hanya berpedoman pada pemikiran dari sebelah sisi. Maka pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan responden perempuan untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian.
2. Ada beberapa variabel yang memiliki validitas yang rendah, sehingga banyak item-item yang harus di eliminasi. Dan dalam pengolahan data awalnya peneliti menggunakan *factor loading* 0,60 dikarenakan banyak yang tidak valid, peneliti memutuskan untuk mengganti *factor loading*

menjadi 0,40. Untuk penelitian selanjutnya sangat disarankan ketika menggunakan variabel kepemimpinan transformasional disarankan menggunakan variabel pemoderasi motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agu, O. L. (2015). Work Engagement, Organizational Commitment, Self Efficacy and Organizational Growth A Literature Review. *Information Impact Journal of Information and Knowledge Management*, 6(1), 14-29
- Ancok, Djmaludin. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga
- Amir, Taufiq. 2015. *Merancang Kuesioner : Konsep dan Panduan Untuk Penelitian Sikap, Kepribadian dan Perilaku*, Edisi I. Jakarta: Prananamedia Group
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, Albert. 1989. Human Agency In Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184
- Bandura, Albert. 1995. *Self Efficacy In Changing Societies*. New York: Cambridge University Press
- Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy: The Excercise Of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Bakker, A. B. 2011. An Evidence-Based Model Of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). *Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency*. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356.
- Brummelhuis, T. L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying Engaged During The Week: The Effect Of Off-Job Activities On Next Day Work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445–455. doi:10.1037/a0029213
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. Edition 6th. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chaudhary, R. Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2013). Engaged Versus Disengaged: The Role of Occupational Self-Efficacy. *Asian Academy of Management Journal*, 18(1), 91-108.
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya

- Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225-240.
- Davik, Ilmid, F., Ernawati., dan Damayanti, Anita, Nyoman. 2017. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 5(3), 74-85
- Dharma, Surya. 2020. *Praktikum Analisis Statistik Dengan Stata 12 Jilid 2*. Bogor: In Media
- De Simone, S., Planta, A. and Cicotto, G. (2018), “The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses’ turnover intention and patient satisfaction”, *Applied Nursing Research*, Vol. 39, February, pp. 130-140
- Enwereuzor, I. K., Ugwu, L. I., & Eze, O. A. (2016). *How Transformational Leadership Influences Work Engagement Among Nurses: Does Person–Job Fit Matter? Western Journal of Nursing Research*, 40(3), 346–366. doi:10.1177/0193945916682449
- Easton, A. Simon & Laar, Van, L.Darren. 2018. *User Manual For the Work-Related Quality Of Life (WRQoL) Scale*. Edition 2. London: British Library Cataloguing-In Publication
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- Gibson, James, L., Ivancevich, John, M., & Donnelly, J.R., James H. 1991. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Edition 7. America: Richard D. Irwin, Inc.
- Gozalie, J. G. 2016. Hubungan Antara Kesesuaian Individu –Organisasi dan Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja Pada Staf Administrasi Perguruan Tinggi. *Research Report*, 186-196
- Hair J.F., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. 2002. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. doi:10.1037/0021-9010.87.2.268

- Imperatori, Barbara. 2017. *Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance*. Italia: SpringerBriefs
- Irmawati, dan Wulandari, Sri, Alifa. 2017. Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, dan Job Performance terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19 (1) 27-36
- Izzati, Anugerah, Umi., dan Nadia. 2022. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement Pada Pegawai. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4) 171-181
- Jangsiriwattana, Thamarat. 2019. The Relationship Between Transformational and Transactional Leadership: Employee Perceptions Of Organisational Performance and Work Engagement. *Journal of the International Academy for Case Studies.*, 25(3),143
- Leiter P, Michael., dan Bakker Arnold B. 2010. *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). *Does A Positive Gain Spiral Of Resources, Efficacy Beliefs And Engagement Exist? Computers in Human Behavior*, 23(1), 825–841. doi:10.1016/j.chb.
- Mas'ud, Faud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: UNDIP
- Maulana, Herdiyan dan Verawati. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan: Studi pada PT. Pertamina ( Persero). *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologis*.3(2)
- Pramesti, Dwi, Risti., dan Izzati, Anugerah, Umi. 2021. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-12
- Pramudhita, G. V., & Izzati, U. A. 2022. Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bagian Welder. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 210-220
- Pratiwi, A. H., & Izzati, U. A. 2022. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4),183-193

- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan Tv X Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 373-380
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Prentice Hall: Person Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Organizational behavior*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). *Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement*. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2256–2266. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x
- Schaufeli, W. and Bakker, A. (2004) UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht.
- Schaufeli, Wilmar B. 2012. Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10
- Sukmarani, S. (2022). Pengaruh Usia dalam Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Perusahaan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 22-41.
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Fenomena*, 28(1).
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). *Self-efficacy and work performance: The role of work engagement*. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(12), 1–7. doi:10.2224/sbp.852810.2224/sbp.8528
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B. (2007), “The role of personal resources in the job demands-resources model”, *International Journal of Stress Management*, Vol. 14 No. 2, pp. 121-141.
- Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. 2008. *Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345–356. doi:10.1037/1076-8998.13.4.345
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. 2009. *Reciprocal relationships between job resources, personal resources,*

*and work engagement. Journal of Vocational Behavior, 74(3), 235–244. doi:10.1016/j.jvb.2008.11.003*

Yadav, R., & Khanna, A. (2014). Literature Review On Quality Of Work Life And Their Dimensions, *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(9),71-80.

Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations*. Edisi 7. United States of America: Pearson Education, Inc