

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Employee Engagement*, *Self-Efficacy*, dan *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT BPR Ekadharma Bhinaraharja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT BPR Ekadharma Bhinaraharja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT BPR Ekadharma Bhinaraharja. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
3. *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT BPR Ekadharma Bhinaraharja. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi, baik dalam pembagian hasil, penerapan prosedur, maupun

perlakuan interpersonal, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa *Employee Engagement*, *Self-Efficacy*, dan *Organizational Justice* merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi. Temuan penelitian juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja, keyakinan individu terhadap kemampuannya, serta persepsi keadilan dalam organisasi mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

b. Implikasi Praktis

- 1) Manajemen PT BPR Ekadharma Bhinaraharja perlu meningkatkan *employee engagement* melalui pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi atas kinerja, serta membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan.

- 2) Perusahaan perlu meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, pendampingan (*coaching*), serta pemberian umpan balik yang konstruktif sehingga karyawan semakin percaya diri dalam menjalankan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan.
- 3) Organisasi perlu menerapkan prinsip *organizational justice* secara konsisten, baik dalam pembagian kompensasi, promosi jabatan, evaluasi kinerja, maupun perlakuan kepada seluruh karyawan tanpa diskriminasi. Persepsi keadilan yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.
- 4) Dengan meningkatkan ketiga aspek tersebut secara bersama-sama dan berkelanjutan akan berkontribusi pada penguatan komitmen organisasi karyawan. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya, yakin akan kemampuan dirinya, serta merasakan keadilan dalam organisasi akan memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lebih kuat, sehingga lebih berkomitmen untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi PT BPR Ekadharma Bhinaraharja

- 1) Perusahaan diharapkan terus meningkatkan keterikatan karyawan melalui program penghargaan, komunikasi internal yang efektif, serta pengembangan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan partisipasi aktif karyawan.
- 2) Perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan program pembinaan secara berkelanjutan guna meningkatkan *self-efficacy* karyawan sehingga mereka semakin yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Manajemen hendaknya menjaga dan meningkatkan penerapan keadilan organisasi dengan menerapkan sistem penilaian kinerja, promosi, pemberian kompensasi, serta pengambilan keputusan yang transparan, objektif, dan konsisten sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, atau *perceived organizational support*. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor industri yang berbeda, menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, atau menerapkan

metode penelitian longitudinal agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.