

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja, berbagi pengetahuan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan modal psikologi sebagai variabel moderasi pada karyawan bank ABC dan XYZ di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu spiritualitas di tempat kerja, berbagi pengetahuan dan pengembangan karir, satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan satu variabel moderasi yaitu psychological capital. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bank ABC dan bank XYZ. Kemudian keseluruhan kuesioner telah diisi oleh responden sehingga layak untuk dijadikan penelitian. Selanjutnya, penelitian ini diolah dengan menggunakan *Microsoft excel* dan *lisrel 8.80*.

Dari pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat 6 hipotesis yang diajukan dan dari hasil analisis data terdapat 3 hipotesis diterima dan 3 hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank ABC dan bank XYZ. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin bagus spiritualitas di tempat kerja maka semakin bagus kinerja karyawan bank ABC dan bank XYZ.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin bagus berbagi pengetahuan maka semakin bagus kinerja karyawan karyawan bank bank ABC dan bank XYZ.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin bagus pengembangan karir maka dapat menurunkan kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa modal psikologi memoderasi hubungan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan secara negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa modal psikologi memperlemah hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan bank ABC dan bank XYZ.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa modal psikologi tidak memoderasi hubungan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bank di Kota Padang. Hal ini dapat diartikan bahwa berbagi pengetahuan tetap akan memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan dengan baik atau tidaknya modal psikologi karyawan pada bank ABC dan bank XYZ.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa modal psikologi memoderasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada

karyawan bank di Kota Padang. Hal ini dapat diartikan bahwa modal psikologi dapat mengatasi dampak negatif dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bank ABC dan bank XYZ.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, peneliti menemukan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi bank ABC dan bank XYZ di Kota Padang, diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif kinerja karyawan, ditemukan bahwa rata-rata terbesar ada pada ketepatan waktu dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki disiplin waktu yang bagus ketika bekerja. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi mengingat pentingnya disiplin dalam bekerja ini. Selain itu, perusahaan juga bisa memberikan reward atas kedisiplinan karyawannya.
2. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa model penelitian ini variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah berbagi pengetahuan. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan hal ini agar dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa spiritualitas di tempat kerja bisa membuat kinerja karyawan lebih meningkat. Berdasarkan analisis deskriptif, spiritualitas di

tempat kerja secara umum sudah bagus karena nialina sudah berada di atas 4. Namun, rata – rata terendah ada pada rasa kebersamaan. Tepatnya pada pernyataan “saya percaya bahwa setiap orang dalam tim saya saling mendukung”. Hasil ini menunjukkan bahwa rata – rata karyawan masih belum bisa memaknai hubungannya dengan karyawan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perbankan dapat membangun budaya saling percaya yang bisa membantu meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga hubungan antar karyawan bisa menjadi lebih hangat dan baik. Salah satu kegiatan yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengadakan *outbond* atau kegiatan Bersama di luar jam kerja seperti kegiatan olahraga, seni, kegiatan sosial dan sebagainya.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin berbagi pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan. Berdasarkan analisis deskriptif berbagi pengetahuan, rata – rata terendah ada pada dimensi kesidan untuk melakukan berbagi pengetahuan secara sukarela. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata karyawan belum mau untuk berbagi pengetahuan secara sukarela. Untuk itu, perusahaan perbankan perlu menciptakan budaya kerja yang ramah dan menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan secara informal sehingga karyawan bisa melakukan berbagi pengetahuan secara sukarela. Salah satu contohnya adalah dengan mengadakan forum terbuka yang membahas konflik, kebutuhan atau masalah

tertentu yang bisa melibatkan semua karyawan secara informal. Forum terbuka ini bisa dilakukan oleh masing – masing divisi yang diselingi dengan acara – acara yang menarik seperti makan bersama atau kegiatan ringan lainnya.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin bagus pengembangan karir karyawan maka kinerjanya akan semakin menurun. Perusahaan perlu meninjau ulang atau mengevaluasi Kembali program pengembangan karir yang dijalankan supaya program ini bisa memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, evaluasi ini juga bisa untuk mengurangi dan mengantisipasi penurunan motivasi dari karyawan akibat dari program pengembangan karir yang tidak optimal.
6. Modal psikologi menurut hasil penelitian ini memiliki peran yang berbeda – beda. Modal psikologi memoderasi secara negatif spiritualitas di tempat kerja, tidak memoderasi berbagi pengetahuan dan memoderasi secara positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, modal psikologi sudah cukup bagus namun perlu untuk ditingkatkan. Terlebih lagi, perbankan merupakan sektor usaha yang memiliki tantangan dan tekana besar sehingga perusahaan perlu memperhatikan Kesehatan fisik dan psikologi karyawan. Untuk itu, perusahaan bisa berinvestasi pada modal psikologi karyawan dengan cara memberikan pelatihan mengenai psikologi karyawan. Perusahaan dapat melakukan pelatihan yang disebut *Psychological*

Capital Intervention (PCI) yang dikembangkan oleh Luthans et al (2007) yang bisa meningkatkan modal psikologi karyawan secara efisien.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah peneliti lakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki beberapa keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini masih relatif sedikit. Hal ini dikarenakan keterbatasan peneliti dalam mengurus perizinan pada setiap bank yang ada di Kota Padang. Oleh karena itu, peneliti hanya memilih beberapa bank yang cocok berdasarkan kriteria peneliti.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel independen saja, yaitu spiritualitas di tempat kerja, berbagi pengetahuan dan pengembangan karir. Kemudian juga menggunakan satu variabel moderasi yaitu modal psikologi. Dengan demikian, penilaian kinerja karyawan hanya didasarkan kepada keempat variabel yang telah peneliti sebutkan di atas.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang dijelaskan di atas, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel agar hasil penelitian dapat lebih akurat.

2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan objek dari penelitian ini kepada sektor lainnya.
3. Penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan faktor usia untuk menambah faktor lain yang bisa mempengaruhi hasil penelitian ini.
4. Penelitian selanjutnya dapat meneliti bagaimana pengaruh dari variabel independen (Spiritualitas di Tempat Kerja, berbagi Pengetahuan dan Pengembangan Karir) terhadap variabel moderasi (Modal Psikologi) dalam penelitian ini.

