

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *abusive supervision*, *colluders* dan iklim organisasi terhadap *self-efficacy* dan *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada generasi millennial. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 197 individu karyawan generasi millennial di berbagai lokasi dengan berbagai latar belakang pekerjaan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian dengan *structure equation modelling* dengan melihat nilai uji *regression weights* dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *abusive supervision* terhadap *self-efficacy*. Hal ini menandakan bahwa dalam penelitian ini tidak dapat membuktikan hubungan yang terjadi antara pimpinan yang *abusive* terhadap *self-efficacy* bawahannya.
2. *Colluders* berpengaruh negatif terhadap *self-efficacy*. Hal ini menandakan bahwa semakin *colluders* suatu individu maka semakin rendah *self-efficacy*-nya. Dimana hal tersebut dapat terjadi karena *colluders* memiliki *impulse-control* yang rendah terhadap dirinya sehingga ketika ia semakin

bercolluders maka ia memiliki keraguan tersendiri terhadap kemampuannya dalam pencapaian agenda pribadi.

3. Iklim organisasi berpengaruh terhadap *self-efficacy* dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini mendakan bahwa lingkungan di organisasi memiliki pengaruh terhadap keyakinan individu dalam kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya. Keyakinan atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya tersebut juga mempengaruhi *engagement* yang terbentuk antara individu dengan pekerjaan yang ia miliki. Semakin baik lingkungan organisasi maka semakin yakin individu terhadap kemampuan dirinya maka semakin ter-engage ia dengan pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan, oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih bisa diperhatikan untuk peneliti-peneliti di masa mendatang. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel jenis pengikut rentan (*susceptible followers*) yang terdiri dari *conformers* dan *colluders* hanya diikutertakan salah satu dalam penelitian ini yaitu *colluders*. Hal ini dikarenakan peneliti mempunyai keterbatasan dalam memasukkan item-item kuesioner agar kuesioner dapat diisi secara efektif oleh responden. Dan jurnal terdahulu yang yang membentuk alat

ukur variabel ini tidak banyak dan dengan item alat ukur yang cukup banyak sehingga dikhawatirkan akan mengganggu pengisian kuesioner yang efektif kedepannya.

2. Peneliti mempunyai keterbatasan dalam menyebarkan kuesioner tidak berfokus pada perusahaan, lokasi tertentu atau pada jabatan tertentu diperusahaan yang dapat mendukung menganalisa lebih jauh terhadap fenomena *the toxic triangle* terhadap variabel yang diteliti.
3. Mayoritas latar belakang karyawan pada penelitian ini berasal dari berbagai posisi, sehingga tidak dapat mengelompokkan jabatan-jabatan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja ataupun posisi-posisi lini atas atau menengah

5.3 Implikasi Penelitian

Berikut beberapa implikasi penting dalam penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi bagi perusahaan terhadap pentingnya karyawan dan *self-efficacy* karyawan dalam perusahaan. Perlunya adanya pengawasan terhadap pimpinan maupun karyawan agar tidak terjadi hubungan destruktif antara pimpinan dan karyawan maupun iklim organisasi yang tidak kondusif. Hal ini akan mengakibatkan *disengagement* terhadap karyawan dengan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan output yang rendah/negatif untuk organisasi. Dalam rangka menghindari output negatif perusahaan sejak dini, maka

diperlukan perhatian khusus dari perusahaan terhadap perangkat tersebut. Perangkat yang membentuk karyawan agar dapat berperforma dengan baik terhadap *engagement*nya dengan pekerjaannya. Perangkat tersebut ialah *personality* bekerja karyawan dan iklim organisasi, yang dimana memiliki pengaruh terhadap keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya. Maka diperlukan iklim organisasi yang kondusif agar karyawan dapat memiliki *self-efficacy* yang baik terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi masalah sehingga ia dapat berperforma dengan baik dalam perusahaan dengan *engagement* terhadap pekerjaannya seperti dibuktikan dalam penelitian.

2. Bagi literatur dan area penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam memudahkan analisis berkaitan dengan pemimpin destruktif, pengikut yang rentan dan iklim organisasi terhadap *self-efficacy* dan *work engagement*. Pada penelitian ini terdapat variabel yang terindikasi memiliki dampak antar hubungannya. Variabel yang terindikasi bahwa memiliki pengaruh terhadap antar relasinya ialah *personality* dari karyawan colluders terhadap *self-efficacy* yang memiliki hubungan negatif. Ketika semakin *colluders personality* karyawan maka semakin rendah *self-efficacy* nya. Hubungan lain yaitu hubungan positif antara iklim organisasi terhadap *self-efficacy* dan *self-efficacy* terhadap *engagement* individu dengan pekerjaannya. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan pembandingan dengan penelitian topik

serupa di kota maupun negara lainnya karena penelitian ini memiliki generalisasi yang cukup tinggi terhadap objek penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka beberapa saran dapat ditemukan sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat berfokus terhadap satu organisasi atau beberapa organisasi saja dalam melihat fenomena *the toxic triangle* ataupun pemimpin destruktif dalam suatu organisasi.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menganalisa hubungan yang memang berhubungan negatif terhadap *self-efficacy* dari variabel X (independent) nya. Dikarenakan pada penelitian ini terjadi ketidak konsistensi pada hubungan yang terjadi seperti *abusive supervision* yang memiliki pengaruh negatif terhadap *self-efficacy* namun tidak pada *colluders* dan iklim organisasi yang memiliki hubungan yang positif pada perumusan. Akan alangkah baiknya, jika salah satu faktor pimpinan berhubungan negatif, maka yang lainnya juga terjadi hubungan negatif sehingga terdapat keselarasan dalam penelitian.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dalam mengindikasi jenis pengikut rentan dapat mengikutsertakan kedua jenis pengikut tersebut. Sehingga dapat dilihat perbandingan hubungan yang terjadi antara 2 jenis kepribadian pengikut.