

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 317 orang sebagai sampel yang dimana sampelnya yaitu karyawan yang bekerja di PT. Berkala Maju Bersama dan PT. Jaya Jadi Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. *Psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap *psychological well being*, Artinya, kapasitas psikologis seorang karyawan yang positif (*psychological capital*) mampu mempengaruhi terjadinya kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) dari karyawan itu sendiri.
2. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *psychological well being*, Artinya, keterikatan kerja/loyalitas (*employee engagement*) yang melekat pada seorang karyawan mampu mempengaruhi terjadinya kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) dari karyawan itu sendiri.
3. *Transformational leadership* mampu memoderasi pengaruh *psychological capital* terhadap *psychological well being*. Artinya, kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada karyawannya serta mengarahkan para karyawannya menuju hal yang baik (*transformational leadership*) mampu memperkuat pengaruh kapasitas psikologis karyawan yang positif (*psychological capital*) terhadap kesejahteraan psikologis dari karyawan itu sendiri (*psychological well being*).
4. *Transformational leadership* mampu memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *psychological well being*. Artinya, kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada karyawannya serta mengarahkan para karyawannya menuju hal yang baik (*transformational leadership*) mampu memperkuat keterikatan kerja/loyalitas (*employee engagement*) terhadap kesejahteraan psikologis dari karyawan itu sendiri (*psychological well being*).

5.2 Implikasi Manajerial

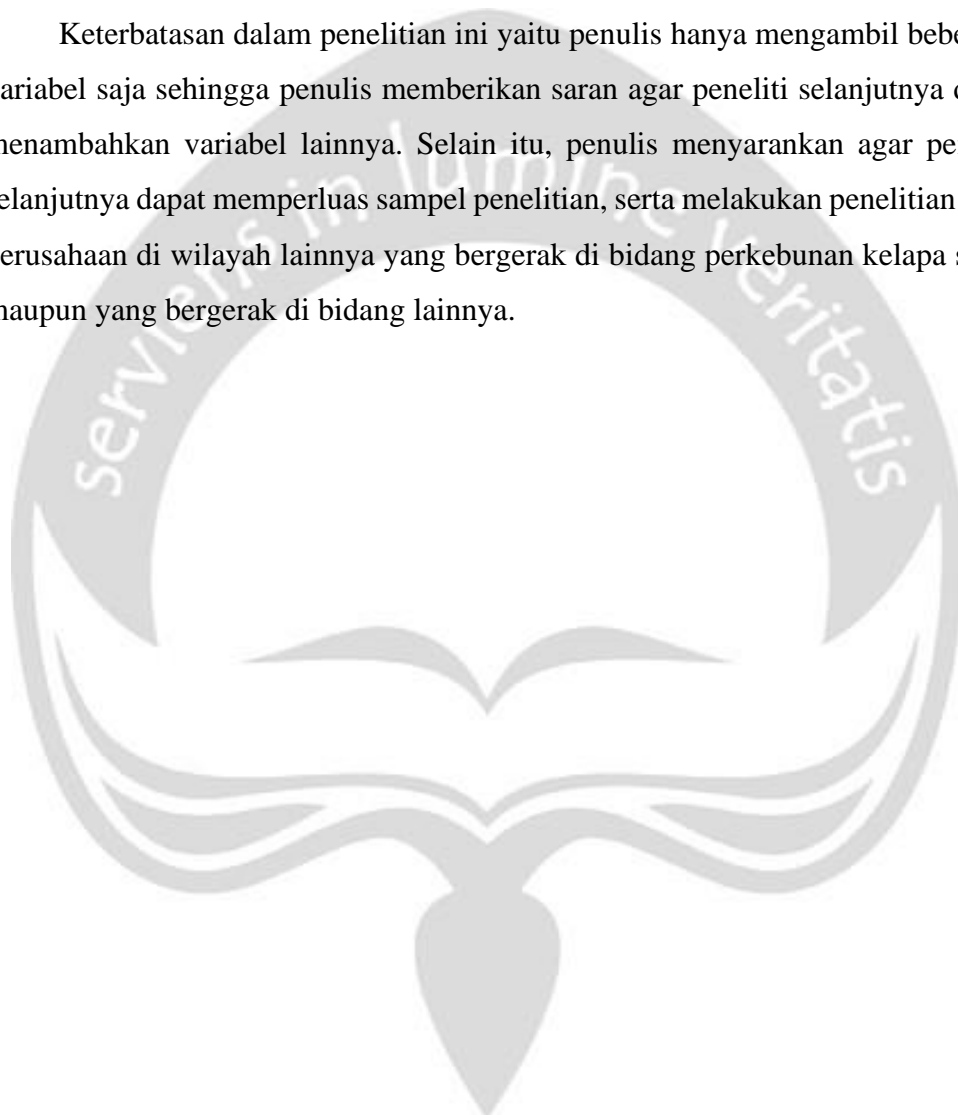
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* mampu memoderasi pengaruh *psychological capital* dan *employee engagement* terhadap *psychological well being*. Artinya, kepemimpinan transformasional pada perusahaan tersebut apabila diperkuat maka akan dapat meningkatkan kapasitas psikologis dan loyalitas para karyawan yang mempengaruhi terjadinya kesejahteraan psikologis dari para karyawan di perusahaan tersebut. Terkait dengan kapasitas psikologis yang positif, persepsi karyawan terhadap aspek rasa percaya diri para karyawan dalam mencari jalan keluar dari masalah pekerjaan yang ditemui perlu diperkuat dengan cara manajemen perusahaan mampu memberikan pujian kepada para karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dengan adanya pujian tersebut para karyawan akan merasa dihargai. Tidak hanya itu saja, manajemen perusahaan dapat menerapkan tugas yang sesuai dengan kompetensi karyawannya agar karyawan mampu mengembangkan keahlian serta performanya dalam bidang yang dikuasai sehingga ketika karyawan memiliki masalah pekerjaan maka para karyawan akan memiliki rasa percaya diri dalam mencari jalan keluarnya. Selanjutnya, terkait dengan keterikatan kerja/loyalitas, persepsi karyawan terhadap rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan di tempat bekerja perlu diperkuat dengan cara manajemen perusahaan perlu memiliki target dalam setiap pekerjaan yang harus dilakukan oleh para karyawannya agar para karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya untuk tercapainya target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Tidak hanya itu saja, manajemen perusahaan harus menjalin komunikasi yang baik dan intens kepada para karyawannya agar mereka (para karyawan) dapat memberikan informasi kepada manajemen perusahaan terkait dengan *progress* dari pekerjaan yang sedang atau telah mereka kerjakan sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selanjutnya, manajemen perusahaan perlu menetapkan konsekuensi yang jelas apabila karyawan tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berkaitan dengan akuntabilitas dari pihak manajemen perusahaan itu sendiri.

Selanjutnya, terkait dengan kesejahteraan psikologis, persepsi karyawan terhadap ketidaksempurnaan karena tidak menguasai bidang pekerjaan secara

utuh perlu diperkuat dengan cara manajemen perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk semakin berkembang dengan memberikan pelatihan (*training*) kepada karyawan sehingga mereka dapat berkembang lebih baik di pekerjaannya dan mereka mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, terkait dengan kepemimpinan transformasional, persepsi karyawan terhadap mengikuti arahan dari pimpinannya perlu diperkuat dengan cara manajemen perusahaan perlu mengimplementasikan kepemimpinan yang tegas dan disiplin namun tetap mengutamakan asas kemanusiaan (tidak bersikap kasar dan merendahkan harga diri seseorang) agar karyawan memiliki sikap yang segan kepada pimpinannya dalam hal memimpin timnya. Tidak hanya itu saja, manajemen perusahaan perlu mengimplementasikan kepemimpinan yang berorientasi pada *teamwork* (kerjasama tim) sehingga kekompakan dalam bekerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penulis hanya mengambil beberapa variabel saja sehingga penulis memberikan saran agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya. Selain itu, penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, serta melakukan penelitian pada perusahaan di wilayah lainnya yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit maupun yang bergerak di bidang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, dkk. (2021). *International Journal of Managing Projects in Business*.
- Angela. (2018). *Hubungan Antara Employee Engagement dan Disiplin Kerja*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma.
- Ardianti. (2015). *Pengaruh Psychological Capital dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RS. Muhammadiyah Taman Puring*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Cahyono. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Choo, dkk. (2013). *Business Strategy Series*. Vol. 14 No. 1.
- Harmoko. (2018). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta*. Tesis. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Huynh dan Hua. (2020). *Journal of Advances in Management Research*. Vol. 17 No. 4
- Mappanyukki. (2019). *Pengaruh Spiritual Intelligence Dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Muhajir. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Teamwork Terhadap Kinerja Organisasi Pondok Pesantren Modern di Kabupaten Ponorogo*. Tesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Passakonjaras dan Hartijasti. (2019). *Management Research Review*. Vol. 43 No. 6.

- Saputro. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kesejahteraan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi. Univeristas Negeri Semarang. Skripsi.
- Shah, dkk. (2019). *Management Research Review*. Vol. 42 No. 7.
- Sihago. (2020). *Journal of Indian Business Research* .Vol. 13 No. 1.
- Suwandana, dkk. (2015). *Peran Kepemimpinan Transformasional Dosen Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Proposal Penelitian. Universitas Udayana.
- Tandayong dan Setiawan. (2018). *Jurnal AGORA*. Vol 6 No. 2.
- Triccia dan Satiningsih. (2020). Hubungan *Psychological Capital* Dengan Kinerja Pada Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 07 No. 04.
- Yuniarti. (2015). *Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Workplace Well Being*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.