

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian ini mengkaji dan memperluas model teoritis yang menghubungkan CSE (*self-efficacy*, *self-esteem*, *internal locus of control*, *emotional stability*) dan perilaku kerja proaktif melalui pemberdayaan psikologis sebagai mediasi. Meskipun ada beberapa hipotesis tidak didukung, penelitian ini dapat memberikan pemahaman secara luas mengenai hubungan tersebut.

1. Temuan ini menemukan bahwa CSE (*self-efficacy*, *self-esteem*) tidak memiliki hubungan signifikan terhadap perilaku proaktif, namun apabila Pemberdayaan Psikologis dihubungkan sebagai mediasi, maka CSE (*self-efficacy*, *self-esteem*) secara tidak langsung akan memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku proaktif. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi tidak menunjukkan perilaku proaktif ditempat kerja, namun apabila individu tersebut merasa diberdayakan secara psikologis maka mereka akan menunjukkan perilaku proaktif pada pekerjaannya. Kemudian individu dengan *self-esteem* yang tinggi juga akan menunjukkan perilaku kerja yang proaktif apabila mereka merasa diberdayakan secara psikologis.
2. Temuan ini juga menemukan bahwa *internal locus of control* tidak memiliki hubungan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis,

namun *internal locus of control* ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja proaktif, hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kendali atas dirinya sendiri akan menunjukkan perilaku yang proaktif ditempat kerjanya tanpa perlu merasa bahwa dirinya diberdayakan secara psikologis.

3. Temuan ini menemukan bahwa *emotional stability* memiliki hubungan yang signifikan dengan pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja proaktif, yang artinya individu yang stabil secara emosional akan merasa diberdayakan secara psikologis dan pada gilirannya mereka akan menunjukkan perilaku proaktif pada pekerjaannya. Oleh karena itu, temuan ini berkontribusi pada pemahaman mengenai pemberdayaan psikologis akan hubungannya dengan karyawan yang memiliki kepribadian positif seperti CSE (*self-efficacy, self-esteem, internal locus of control, emotional stability*) dan apakah kepribadian positif tersebut mengarah pada perilaku proaktif di tempat kerja.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Temuan ini berkontribusi pada literatur pemberdayaan psikologis dengan memasukkan perilaku proaktif sebagai hasil pemberdayaan psikologis karyawan dengan CSE (*self-efficacy, self-esteem, emotional stability*) sebagai faktor penentu.

1. Penelitian sebelumnya tidak membahas lebih spesifik mengenai faktor kepribadian CSE yang menyatakan dampak pemberdayaan psikologis terhadap perilaku terkait pekerjaan karyawan mampu menengahi hubungan ini. Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa peran mediasi pemberdayaan psikologis sejalan dengan prinsip *Self-determinan Theory (SDT)*, motivasi intrinsik mendorong tampil dengan rasa kehendak bebas ketika seseorang memiliki minat khusus pada sesuatu, mereka akan melakukan tugas dengan penuh kemauan.
2. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perasaan pemberdayaan psikologis karyawan mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku proaktif mereka ditempat kerja. Meskipun penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa pemberdayaan psikologis memediasi dampak CSE pada perilaku peran extra (Joo & Jo, 2017) dan kinerja pekerjaan (Akosile *et al.*, 2022). Temuan ini menemukan peran mediasi pemberdayaan psikologis dalam pengaruh CSE (*self-efficacy, self-esteem, emotional stability*) pada perilaku proaktif.

2. Implikasi Praktis

Temuan ini memiliki sejumlah implikasi praktis bagi departemen, pemimpin organisasi, dan karyawan yang perlu lebih responsif dan proaktif sehubungan dengan tantangan yang diberikan oleh perusahaan serta lingkungan kerja dinamis yang didorong oleh teknologi baru, kecerdasan buatan, dan digitalisasi.

1. Para praktisi HR (*Human Resources*) tidak hanya dapat merekrut pekerja dengan CSE tinggi untuk mengisi posisi yang membutuhkan solusi proaktif, tetapi juga merekrut pekerja CSE tinggi untuk mengharapkan mereka belajar lebih cepat dalam pekerjaannya, karena CSE akan mendorong pekerja untuk memperoleh lebih banyak pengetahuan terkait pekerjaan. Para praktisi HR dapat mengadopsi berbagai saran dari bidang-bidang tertentu seperti, penempatan staf dan seleksi agar lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Para praktisi HR dapat mengadopsi berbagai saran pada bidang pengembangan kepemimpinan dan desain ulang pekerjaan. CSE (*self-efficacy, self-esteem, internal locus of control, emotional stability*) memainkan peran penting untuk pemberdayaan dan perilaku kerja proaktif dalam penelitian ini. Tiga taksonomi sifat (yaitu, Lima Besar, PA/NA, dan CSE) telah sering digunakan dalam memprediksi sikap kerja selama beberapa dekade terakhir. Hal ini dicatat bahwa ukuran CSE (*internal locus of control* dan *emotional stability*) lebih kuat untuk perilaku proaktif daripada pemberdayaan psikologis. Karena evaluasi diri inti ini cenderung lebih stabil, oleh karena itu praktisi SDM perlu mempertimbangkan fitur utama dari evaluasi diri inti ketika mereka merekrut dan memilih karyawan baru.
3. Rotasi jabatan dalam organisasi dapat dilakukan dengan menyesuaikan kepribadian karyawan. Hal ini dapat menguntungkan bagi karyawan dan organisasi. Kepribadian sangat penting apabila jabatan yang

diterima juga sesuai, agar karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya dan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik. Dengan adanya rotasi jabatan atau disebut dengan mutasi, dimaksudkan agar karyawan dapat memperoleh suasana baru serta merasakan kapasitas psikologis yang tinggi, dan memungkinkan karyawan akan menunjukkan tindakan proaktif yang lebih baik.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Dalam hal metodologi, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini merupakan *cross-sectional*, yang menyiratkan sebab-akibat tidak dapat disimpulkan dari temuan. Penelitian selanjutnya dapat mereplika penelitian ini untuk menguji kembali hipotesis. Kedua, meskipun pemberdayaan psikologis dapat menjelaskan hubungan antara faktor kepribadian CSE (*self-efficacy*, *self-esteem*, *emotional stability*) dan perilaku proaktif karyawan, apakah pemberdayaan psikologis mampu menjelaskan hasil pengikut lainnya, seperti kreativitas, inovatif dan kinerja tugas juga perlu ditelusuri dalam penelitian selanjutnya. Ketiga, penelitian ini menemukan hubungan antar variabel yang dihipotesiskan tidak signifikan, penelitian selanjutnya dapat menyelidiki ulang hubungan ini dengan sampel dan metode analisis yang berbeda. Keempat, semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini berada pada level individu. Bagaimanapun, berbagai variabel tingkat organisasi yang mungkin untuk diteliti dimasa depan, seperti struktur organisasi dan iklim.

Keterbatasan lain dari penelitian ini berkaitan dengan karakteristik sampel. Penelitian dilakukan di instansi dengan karyawan terbanyak perempuan dan jenjang pendidikan sarjana. Penulis tidak tahu apakah hasil ini akan digeneralisasikan ke pengaturan instansi atau ke jenis organisasi lain. Generalisasi dari temuan ini karenanya harus diperiksa dalam penelitian masa depan pada organisasi lain, dengan sampel campuran yang lebih heterogen.

