

BAB V

PENUTUP

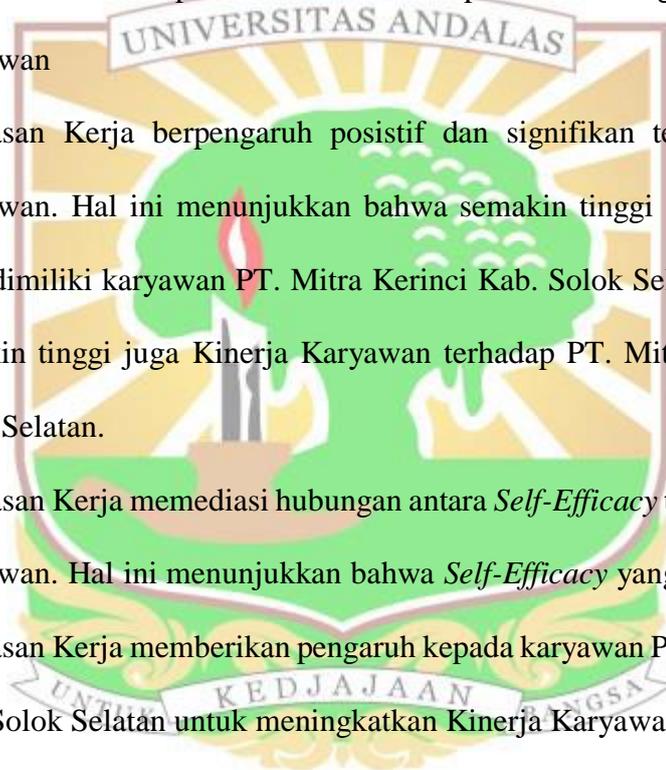
5.1 Kesimpulan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan 4 variabel yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan pada karyawan PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan. Kuesioner telah disebarakan sebanyak 89 responden, namun hanya berhasil diolah sebanyak 75 responden. Lalu data yang dikumpulkan akan diolah menggunakan SmartPLS versi 4.1.0.6

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self-Efficacy* yang dimiliki karyawan PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan maka akan semakin baik Kepuasan Kerja karyawan terhadap PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan.
2. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Engagement* yang dimiliki karyawan PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan maka akan semakin tinggi juga Kepuasan Kerja karyawan terhadap PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan.

3. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self-Efficacy* yang dimiliki karyawan PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. *Work Engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* yang dimiliki oleh setiap individu tidak berpotensi meningkatkan Kinerja Karyawan
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan terhadap PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan.
6. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja memberikan pengaruh kepada karyawan PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
7. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja memberikan pengaruh kepada karyawan PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.



5.2 Implikasi Penelitian

Hasil dari penelitian ini memperoleh beberapa temuan yang sebelumnya telah dibahas pada bagian pembahasan di bab sebelumnya dan dengan adanya implikasi diharapkan dapat membantu dan berguna bagi PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan perlu mempertahankan dan meningkatkan keyakinan karyawan akan kemampuan mereka untuk mencapai target perusahaan. Perusahaan dapat memberikan umpan balik positif dan pengakuan atas pencapaian karyawan untuk memperkuat *self-efficacy* mereka. Dengan meningkatkan perhatian dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, adapun pelatihan yang bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan pelatihan *public speaking*, *goal setting*, dan *positive thinking* kepada sekelompok karyawan (Doe *et al.*, 2020), sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Melalui kepuasan kerja, karyawan juga akan menumbuhkan *self-efficacy* yang tinggi, karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih baik daripada karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah. Hal ini karena karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tersebut akan lebih merasa yakin dengan kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan.

2. *Work Engagement* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan diharapkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan meningkatkan energi positif dan ketahanan mental yang tinggi terhadap pekerjaannya, lebih terlibat terhadap pekerjaan, dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi dapat menyalurkan pengetahuannya kepada karyawan lain dalam perencanaan kerja yang baik, dan pengambilan keputusan sehingga agar dapat tercipta kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi.

Agar kepuasan terhadap pekerjaan dapat berperan memediasi work engagement, yang dapat dilakukan adalah ketika karyawan telah menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan akan diberikan kelonggaran dalam bekerja. Melalui kelonggaran yang diberikan karyawan maka kepuasan kerja akan terwujud dan karyawan akan lebih giat bekerja dan dapat menaikkan kinerja mereka. selain itu, yang dapat dilakukan adalah penyesuaian tingkat kesulitan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dari karyawan itu sendiri.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan mereka. Ini bisa dilakukan dengan memberikan variasi tugas, kesempatan pengembangan karir, atau program rotasi pekerjaan untuk menjaga minat dan motivasi karyawan. Selanjutnya, untuk meningkatkan

kepuasan terhadap gaji dan upah maka perusahaan tidak hanya terfokus terhadap seberapa besar upah yang diberikan untuk karyawannya, namun apresiasi-apresiasi lain seperti tambahan bonus ketika karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan lebih cepat atau dengan hasil yang baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih adanya keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga diharapkan keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya mengkaji pada *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, diharapkan penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala *relative* kecil, karena ruang lingkupnya hanya kepada karyawan tetap PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan dan hanya sebanyak 75 karyawan yang berpartisipasi sebagai responden. Terbatasnya jumlah sampel pada penelitian ini tidak dapat menggambarkan fakta yang terjadi di lapangan secara keseluruhan.
3. Terdapat jawaban yang diberikan oleh responden melalui kuesioner tidak mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penjelasan yang mendetail kepada semua responden saat mengisi kuesioner. Peneliti menemukan beberapa kuesioner yang diisi dengan

jawaban yang kurang relevan, misalnya, ada responden yang memilih semua item dengan jawaban "sangat setuju." Peneliti menduga bahwa responden ini tidak membaca pernyataan dengan seksama.

4. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menyebar kuisisioner kepada responden, menggunakan teknik kuisisioner ini terbilang rentan, karena memiliki nilai bias yang tergolong tinggi, sehingga hasil jawaban dari responden kurang akurat dalam menunjukkan keadaan sebenarnya..

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan beberapa keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan seperti *leadership style*, iklim kerja, *employee well-being*, disiplin kerja, komitmen, motivasi lingkungan kerja, *Green Work Behavior* dan beban kerja.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian.
3. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar peneliti menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data, seperti observasi dan wawancara langsung dengan responden, serta membandingkan hasilnya dengan data dari kuisisioner untuk mendapatkan informasi yang lebih relevan.
4. Disarankan agar peneliti berikutnya meningkatkan jumlah sampel yang digunakan. Ini bertujuan untuk meningkatkan akurasi data yang diperoleh.