

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan positif antara Work Engagement terhadap Job Satisfaction. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Pertama (H1) dengan nilai t-statistic $1,181 < 1,96$ serta p-values sebesar $0,238 > 0,05$. Kurangnya engagement karyawan membuat karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja;
2. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara Self Efficacy terhadap Job Satisfaction. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Kedua (H2) dengan nilai t-statistic $2,275 > 1,96$ serta p-values sebesar $0,023 < 0,05$. Efikasi diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat menciptakan rasa kepuasan dalam bekerja;
3. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara Work Engagement terhadap Employee Performance. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Ketiga (H3) dengan nilai t-statistic $2,717 > 1,96$ serta p-values sebesar $0,007 < 0,05$. Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan;

4. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan positif antara Self Efficacy terhadap Employee Performance. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Keempat (H4) dengan nilai t-statistic $1,736 < 1,96$ serta p-values $0,083 > 0,05$. Efikasi diri yang ada pada karyawan masih dirasa kurang dan tidak dapat meningkatkan kinerja para karyawan;
5. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara Job Satisfaction terhadap Employee Performance. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Kelima (H5) dengan nilai t-statistic $7,012 > 1,96$ serta p-values $0,000 < 0,05$. Seorang karyawan yang merasa puas akan hasil kerjanya akan mempengaruhi lebih mudah dalam meningkatkan kinerja para karyawan;
6. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan positif antara Work Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Keenam (H6) dengan nilai t-statistic $1,189 < 1,96$ serta p-values $0,235 > 0,05$. Kurangnya engagement karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat didukung oleh rasa puas karyawan. Kepuasan kerja yang menjadi pendukung antara work engagement dan kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan.

7. Penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara Self Efficacy terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Ketujuh (H7) dengan nilai t-statistic $2,074 > 1,96$ serta p-values $0,039 < 0,05$. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat menjadikan karyawan merasa puas dalam hasil kerja dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

6.2 Saran

Pada penelitian ini, peneliti memiliki saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkaitan dan berkepentingan, seperti perusahaan, peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

PT. Andalan Pacific Samudra merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang ekspedisi dan internasional freight forwarding. Karyawan yang dilibatkan dalam masalah apapun tentang perusahaan adalah impian semua karyawan. Dengan dilibatkannya karyawan dengan perusahaan, karyawan akan merasa dianggap. Keterlibatan itulah yang akan membuat karyawan percaya diri akan melakukan pekerjaan yang diberikan. Engagement dan efikasi diri yang tinggi, akan menjadikan karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang diselesaikan, dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja para karyawan. Tugas dari PT. Andalan Pacific Samudra adalah melibatkan seluruh karyawan dalam perkembangan perusahaan serta memberikan

motivasi untuk percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan, karyawan akan merasa puas dan kinerja akan meningkat serta perusahaan akan berkembang pesat. Karyawan yang dilibatkan dan efikasi diri yang tinggi akan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerja karyawan;

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti pengaruh dari work engagement dan self efficacy terhadap employee performance melalui job satisfaction, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini tidak hanya pada 1 (satu) perusahaan, melainkan juga pada perusahaan logistic, maupun perusahaan lainnya yang memiliki skala lebih besar atau lebih kompleks, agar hasilnya dapat digeneralisasi. Selain itu, perlunya menambahkan variabel seperti organizational support, budaya organisasi atau work environment untuk melihat apakah ada faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel.