

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Gambaran tingkat *self-efficacy* pada karyawan PT Ayobandung.com berada dalam kategori tinggi yang dicirikan dengan dimensi *strength* dengan indikator tingkat keyakinan dapat menyelesaikan masalah kerja tanpa harus bergantung pada orang lain memperoleh skor tertinggi. Sedangkan dimensi *generality* dengan indikator tingkat keyakinan dalam menjaga keterampilan tetap relevan meski tugas berubah ubah memperoleh skor paling rendah.

Selanjutnya, gambaran tingkat *employee engagement* juga termasuk dalam kategori tinggi, yang dicirikan dengan dimensi *dedication* dengan indikator tentang saya memahami tujuan dari pekerjaan yang saya lakukan. Sedangkan dimensi *absorption* dengan pengukuran terikat secara emosional dengan tugas yang sedang dikerjakan memperoleh skor terendah.

Serta untuk gambaran tingkat *employee performance* juga berada dalam kategori tinggi yang dicirikan oleh dimensi *trust* dengan indikator tentang rekan kerja percaya terhadap keberhasilan tim dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai memperoleh skor tertinggi. Dan dimensi *quantity* dengan indikator ukuran menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai deadline memperoleh skor terendah.

2. Pengaruh tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat *employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT Ayobandung.com.
3. Pengaruh tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat *employee performance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT Ayobandung.com.
4. Pengaruh tingkat *employee engagement* terhadap tingkat *employee performance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan
5. Terdapat pengaruh tidak langsung antara tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat *employee performance* melalui tingkat *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Ayobandung.com.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, diketahui bahwa secara umum PT Ayobandung.com telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif, ditandai dengan tingginya tingkat *self-efficacy*, *employee engagement*, dan *employee performance*. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memiliki skor relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya, sehingga perlu menjadi perhatian untuk perbaikan berkelanjutan. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Mengenai dimensi dengan skor terendah dari *self-efficacy* yaitu *generality*, dengan indikator tingkat keyakinan dalam menjaga keterampilan tetap relevan meski tugas berubah-ubah. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada keraguan dari sebagian karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tugas-tugas baru atau perubahan yang dinamis. Untuk mengatasi hal ini, PT Ayobandung.com disarankan untuk mengadakan pelatihan pengembangan keterampilan adaptif, seperti pelatihan soft skill yang mendukung fleksibilitas kerja, serta program rotasi kerja yang memungkinkan karyawan untuk terbiasa dengan berbagai jenis tugas. Perusahaan juga dapat mengimplementasikan sistem mentorship antara karyawan senior dan junior saat menghadapi proyek atau konten baru, guna membangun kepercayaan diri dan kemampuan beradaptasi. Penyusunan modul panduan teknis dan editorial singkat yang dapat diakses kapan saja juga dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih percaya diri. Memberikan ruang eksperimen dalam proses pembuatan konten tanpa rasa takut akan kesalahan.
2. Mengenai dimensi dengan skor terendah dari *employee engagement* yaitu *absorption*, ditemukan bahwa tidak semua karyawan merasa terhubung secara emosional dengan tugasnya. Untuk itu, perusahaan dapat menerapkan daily stand-up meeting berdurasi 10–15 menit, di mana setiap tim bisa saling berbagi progres harian, tantangan, dan ide konten. Ini dapat menumbuhkan rasa keterlibatan, karena setiap karyawan merasa didengar dan berkontribusi. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan feedback cepat dan personal dari atasan terhadap hasil kerja,

misalnya melalui catatan khusus di platform kerja atau pesan langsung yang menyoroti kekuatan karya mereka.

3. Mengenai dimensi skor terendah dari *employee performance* yaitu *quantity*, yang diukur berdasarkan ukuran menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai deadline. Meskipun karyawan telah menunjukkan performa tinggi dalam aspek lain, temuan ini menandakan masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas. peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan manajemen waktu yang praktis dan mudah diterapkan. Selain itu, perusahaan dapat menyusun daftar tugas harian yang jelas serta menetapkan jadwal penyelesaian yang realistis. Dibutuhkan sistem pemantauan yang bersifat mendukung, bukan menekan, agar karyawan lebih disiplin dalam mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian pada sektor atau industri yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar, mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, serta mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang berbeda dan perangkat lunak analisis data terbaru guna memperoleh hasil yang lebih akurat dan komprehensif.