

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti serta menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Penelitian ini menggunakan empat jenis variabel, yakni dua variabel bebas (*self efficacy* dan *perceived organizational support*), satu variabel terikat (kinerja karyawan), dan satu variabel mediasi (*work engagement*). Objek penelitian difokuskan pada Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan unit analisis individu. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada seluruh karyawan tetap Bank Nagari Kabupaten Pasaman, lalu data tersebut diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0.

Berdasarkan tujuh hipotesis yang telah dibahas sebelumnya, terdapat 7 hipotesis yang didukung dan tidak terdapat hipotesis yang tidak didukung. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang ditunjukkan karyawan tersebut.

2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang ditunjukkan karyawan tersebut.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya sendiri, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.
4. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.
5. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang ditunjukkan karyawan, baik dari sisi semangat, dedikasi, maupun penghayatan terhadap pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.
6. *Work engagement* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa tingginya *self efficacy* yang dimiliki karyawan akan mendorong karyawan untuk menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman.

7. *Work engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa tingginya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan mendorong terbentuknya keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Pada variabel *perceived organizational support* ditemukan indikator dengan nilai TCR terendah mengenai pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Situasi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman masih merasa belum cukup dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Saran yang bisa diterapkan pihak manajemen Bank Nagari Kabupaten Pasaman adalah membuka forum diskusi rutin antara atasan dan karyawan pada setiap unit kerja untuk membahas kebijakan maupun keputusan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawan. Selain itu juga dapat dilakukan penyediaan kanal aspirasi digital agar pihak manajemen dapat mengetahui masukan, saran, maupun keberatan karyawan terhadap kebijakan yang akan maupun telah diterapkan perusahaan.
2. Pada variabel *self efficacy* ditemukan indikator dengan nilai TCR terendah mengenai pengalaman sukses di masa lalu yang menjadi sumber keyakinan karyawan dalam menghadapi situasi baru. Situasi ini menunjukkan bahwa

sebagian karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman masih belum sepenuhnya menjadikan pengalaman keberhasilan sebelumnya sebagai sumber keyakinan diri ketika dihadapkan pada situasi atau tugas yang baru. Saran yang bisa diterapkan pihak manajemen Bank Nagari Kabupaten Pasaman adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek baru atau tim kerja lintas unit secara bertahap, disertai pendampingan (*mentoring*) dari karyawan senior, serta secara rutin mendokumentasikan dan mengapresiasi pencapaian-pencapaian karyawan sebagai bentuk penguatan keyakinan diri yang berkelanjutan.

3. Pada variabel *work engagement* ditemukan indikator dengan nilai TCR terendah mengenai makna dan tujuan pekerjaan yang dirasakan karyawan secara pribadi. Situasi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman belum sepenuhnya merasakan bahwa pekerjaan yang dijalani memiliki makna dan tujuan yang berarti bagi dirinya. Saran yang bisa diterapkan pihak manajemen Bank Nagari Kabupaten Pasaman adalah mengomunikasikan secara berkala keterkaitan antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan visi, misi, dan kontribusi nyata perusahaan bagi masyarakat, misalnya melalui sesi *town hall* atau *internal sharing session*, sehingga karyawan dapat lebih memahami makna dari pekerjaan yang mereka jalankan.
4. Pada variabel kinerja karyawan terdapat indikator dengan nilai TCR terendah mengenai upaya karyawan menemukan cara kerja yang lebih efisien tanpa mengorbankan kualitas. Situasi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan Bank Nagari Kabupaten Pasaman masih belum optimal

dalam mencari maupun menerapkan cara kerja yang lebih efisien di tengah tuntutan menjaga kualitas hasil kerja. Saran yang bisa diterapkan pihak manajemen Bank Nagari Kabupaten Pasaman adalah mendorong budaya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengusulkan ide efisiensi kerja, serta memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan maupun tim yang berhasil menerapkan cara kerja yang lebih efisien tanpa mengurangi kualitas.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti *work life balance*, *resilience*, dan *organizational commitment*.
2. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan memperluas cakupan sampel ke beberapa cabang lain atau ke berbagai instansi perbankan di wilayah berbeda.
3. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan mengembangkan objek penelitian pada sektor industri lain seperti manufaktur, instansi pemerintah, jasa transportasi, dan lain-lain.