

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis data menggunakan *software* SmartPLS 4.0, penelitian mengenai kontribusi *Self-efficacy* dan Kompetensi terhadap *Employee Engagement* dengan Iklim Organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia menghasilkan kesimpulan bahwa *Self-efficacy* berkontribusi terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Self-efficacy* yang tinggi dapat memperkuat *Employee Engagement*. Dapat dilihat dari indikator Mengatasi tantangan yang berat dalam pekerjaan dan Tidak putus asa mengerjakan pekerjaan yang sulit yang berada pada kuadran 1 yang mana perlu dipertahankan oleh organisasi. Kompetensi berkontribusi terhadap *Employee Engagement*, yang mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan *Employee Engagement* di kalangan pegawai Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Dapat dilihat dari indikator kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja yang memiliki kontribusi paling tinggi.

Selain itu, kontribusi *Self-efficacy* terhadap *Employee Engagement* yang dimoderasi Iklim organisasi berkontribusi signifikan negatif yang berarti Iklim Organisasi memperlemah *pengaruh Self-efficacy* terhadap *Employee Engagement*. Kontribusi Kompetensi terhadap *Employee Engagement* dimoderasi Iklim organisasi berkontribusi signifikan positif yang berarti Iklim Organisasi memperkuat kontribusi Kompetensi terhadap *Employee Engagement*. Dapat dilihat dari indikator Aktif terlibat dalam bekerja yang beradapada kuadran 1 yang mana artinya perlu dipertahankan oleh organisasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa batasan yang dihadapi oleh peneliti, yang diharapkan dapat menjadi acuan penting untuk peneliti berikutnya agar dapat meningkatkan kualitas penelitian di masa depan. Beberapa keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian ini antara lain adalah proses pengambilan data yang memerlukan waktu lebih lama dari yang

diperkirakan, khususnya dalam pengumpulan kuesioner. Selain itu, beberapa data yang relevan dengan penelitian ini bersifat sensitif atau rahasia, yang membuatnya tidak dapat diberikan untuk keperluan penelitian. Keterbatasan lainnya adalah fokus penelitian yang hanya melibatkan variabel-variabel tertentu seperti *Employee Engagement*, *Self-efficacy*, Kompetensi, dan Iklim Organisasi.

5.3. Saran

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan terkait Pengaruh *Self-efficacy* dan Kompetensi terhadap *Employee Engagement* dengan Iklim Organisasi sebagai Variabel Moderasi terdapat beberapa saran yang dapat digunakan.

a) Aspek Teoritis

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan variabel lain yang mungkin mempengaruhi *Employee Engagement* untuk diteliti. Beberapa variabel yang mungkin berpengaruh namun dapat dipertimbangkan seperti motivasi, dukungan sosial, dan kebijakan organisasi dapat dijadikan fokus dalam penelitian lanjutan.

b) Aspek Praktis

Berdasarkan indikator-indikator yang berada pada kuadran 4 dengan kategori “*concentarte here*” disarankan agar pegawai di Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia memperhatikan beberapa hal berikut:

1. Serius dalam bekerja sehingga waktu tak terasa. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya kondisi flow sehingga ketika bekerja waktu tidak terasa.
2. Inisiatif dalam membantu tim mencapai tujuan bersama. Organisasi perlu membangun iklim organisasi yang mendorong kolaborasi dan pemberian kesempatan untuk berkontribusi secara aktif.
3. Memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi perlu melibatkan karyawan dalam diskusi dan perencanaan, mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Rekan kerja bersedia bekerja sama ketika bekerja. Organisasi perlu meningkatkan komunikasi terbuka, memperkuat kepercayaan antar anggota tim, serta menciptakan tujuan bersama yang jelas.
5. Adanya dukungan motivasi dari pimpinan. Perlu adanya pimpinan yang memberikan dorongan motivasi dapat meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan karyawan.