

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dan pembahasan yang telah dilaksanakan mengenai Pengaruh *Self-efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Engagement* dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT Veneta Indonesia). Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dapat mengindikasikan jika *self-efficacy* tinggi maka dapat meningkatkan *employee engagement* pekerja PT Veneta Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti bahwa perubahan dalam tingkat *knowledge sharing* tidak secara langsung memengaruhi tingkat *employee engagement*.

Selanjutnya, penelitian ini juga memperlihatkan bahwa *psychological empowerment* dapat memoderasi hubungan *self-efficacy* terhadap *employee engagement* dengan positif dan signifikan. Hal ini berarti ketika *psychological empowerment* meningkat, maka hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* juga akan meningkat. Terakhir, penelitian ini menghasilkan bahwa *psychological empowerment* dapat memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *psychological empowerment* meningkat, maka hubungan antara *knowledge sharing* dan *employee engagement* juga akan meningkat. Meskipun *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan secara langsung, peningkatan *psychological empowerment* dapat memperkuat efeknya terhadap *employee engagement*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Namun, masih terdapat beberapa kendala dan keterbatasan yang timbul selama proses penelitian. Keterbatasan pertama adalah pengumpulan data menggunakan kuesioner *self-report* berpotensi menimbulkan bias sosial, di mana

responden mungkin memberikan jawaban yang cenderung terlihat baik di mata peneliti, bukan berdasarkan kenyataan yang sesungguhnya. Waktu penelitian yang terbatas juga menjadi salah satu kendala, mengingat batas waktu untuk menyelesaikan skripsi/tesis yang mempengaruhi proses pengumpulan data dan analisis. Terakhir, akses terhadap data perusahaan yang bersifat *confidential* serta keterbatasan waktu karyawan untuk mengisi kuesioner menghambat kelancaran pengumpulan data, yang pada akhirnya mempengaruhi pengembangan model teoritis secara maksimal.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Engagement* dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT Veneta Indonesia), maka disusun beberapa saran sebagai berikut.

a) Aspek Teoritis

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, terlebih khusus mahasiswa Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mendalami lebih lanjut terkait faktor atau variabel lain yang dapat memoderasi hubungan antara *self-efficacy*, *knowledge sharing*, dan *employee engagement*. Selain itu, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan mencakup faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan ukuran sampel yang lebih besar dan lebih beragam, agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi serta lebih representatif untuk populasi yang lebih luas.

b) Aspek Praktis

- a. Karyawan perlu menjaga pola hidup sehat dan keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
- b. Karyawan disarankan untuk lebih fokus dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka setiap hari.

- c. Perusahaan perlu terus memberikan kepercayaan dan otonomi kepada karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan penting dalam setiap langkah pekerjaan yang diambil.
- d. Karyawan perlu diberi pelatihan untuk meningkatkan ketahanan mental dan kemampuan menghadapi kesulitan kerja.
- e. Penting bagi karyawan untuk menjaga komunikasi yang terbuka dengan rekan kerja, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan menghindari kesalahpahaman.
- f. Perusahaan perlu memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan lanjutan atau kursus khusus.
- g. Perusahaan sebaiknya merancang pekerjaan yang memiliki tingkat tantangan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan memberikan rasa pencapaian.
- h. Penting bagi perusahaan untuk menyediakan program pengelolaan stres dan mendorong karyawan untuk menjaga motivasi diri.