

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* yang dimediasi oleh optimisme pada karyawan generasi Z, sehingga hipotesis dalam penelitian ini **diterima**. Artinya, karyawan generasi Z yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung mengembangkan pandangan positif dan harapan yang optimis terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Karakteristik hubungan atau efek mediasi yang terbentuk dalam penelitian ini bersifat mediasi sebagian (*partial mediation*). Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* memiliki keterkaitan dengan *work engagement* secara langsung maupun secara tidak langsung melalui optimisme terlebih dahulu sebagai perantara. Kontribusi optimisme sebagai mediator dalam menjembatani hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* adalah sebesar 34,9%. Dengan demikian, upaya peningkatan *work engagement* pada karyawan generasi Z tidak cukup hanya dengan memperkuat *self-efficacy* semata, tetapi juga perlu disertai dengan pengembangan sikap *optimisme* agar keterikatan kerja yang dihasilkan dapat lebih optimal dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Dengan hasil penelitian ini diharapkan karyawan generasi Z untuk terus mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*) di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara aktif mengikuti pelatihan, menambah pengalaman kerja, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan juga perlu membangun dan memelihara sikap optimisme dengan senantiasa memandang setiap kesulitan sebagai peluang untuk berkembang. Sehingga *work engagement* dapat terjaga dengan baik dan dapat memberi kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, bila tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel *workplace self-efficacy* sebagai pengganti variabel *self-efficacy* secara umum, mengingat variabel tersebut dinilai lebih sesuai dengan konteks subjek penelitian yang berada dalam lingkungan kerja, sehingga dapat menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya secara lebih spesifik dan relevan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi *work engagement* pada generasi Z, serta

menggunakan sampel yang lebih beragam dari berbagai sektor industri dan wilayah geografis, guna meningkatkan generalisasi temuan dan memperkaya pemahaman mengenai dinamika psikologis karyawan generasi Z di dunia kerja.