

BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan pada penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan *job performance*.
2. *Job experience* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, berarti semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang mereka rasakan karena karyawan akan merasa lebih percaya diri, memiliki keterampilan yang lebih baik, dan dapat mengelola tantangan di tempat kerja lebih efisien, yang dapat meningkatkan keterikatan kerja mereka.
3. *Job experience* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi pula tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya.
4. *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, menunjukan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
5. *Work engagement* tidak memediasi pengaruh *Job insecurity* terhadap *job performance*.
6. *Work engagement* memediasi secara signifikan pengaruh *job experience*

terhadap *job performance*. Dengan kata lain, pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja sales melalui peningkatan keterikatan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya melibatkan responden yang berasal dari tenaga penjualan atau sales mobil di Kabupaten Kebumen saja, dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang. Ukuran sampel yang relatif kecil serta cakupan wilayah yang terbatas menyebabkan hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas ke daerah lain maupun ke sektor industri yang berbeda. Kemudian penelitian ini hanya dibatasi pada variable yang berkaitan dengan *job performance* yaitu *Job insecurity*, *job experience* dan *work engagement* saja.

5.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa implikasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat serta mendukung temuan-temuan sebelumnya melalui penerapan model yang telah dikembangkan. Selanjutnya, hipotesis yang diajukan berhubungan dengan implikasi teoritis.

1. Penelitian ini mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya yaitu *job experience* dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa *work engagement* dapat

memediasi pengaruh *job experience* terhadap *work engagement*.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) dan kinerja (*job performance*) sales.

- a. *Job experience* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan *job performance*. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seorang sales, maka semakin kuat pula keterikatangannya pada pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Pihak manajemen perusahaan perlu secara strategis meningkatkan pengalaman kerja karyawan baru melalui mentoring dan coaching dari senior untuk mempercepat transfer pengetahuan serta membangun kepercayaan diri sales dalam menghadapi berbagai situasi kerja.
- b. Pengelolaan Perusahaan yang ada di Kebumen dengan sekitar 62 sales secara terstruktur melalui segmentasi pengalaman kerja perlu menyusun program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelompok. Sales senior dapat berperan sebagai mentor bagi sales junior melalui program pendampingan secara berkala, sehingga proses transfer pengalaman dan pengetahuan dapat berlangsung lebih efektif. Selain itu, perusahaan dapat membentuk kelompok diskusi atau sharing session rutin setiap pagi sebelum beraktifitas misalnya yang memungkinkan seluruh sales saling

berbagi strategi penjualan, pengalaman menghadapi pelanggan, serta solusi atas kendala yang dihadapi di lapangan.

- c. Pengalaman kerja merupakan aset berharga yang dapat mendorong peningkatan keterikatan kerja sekaligus kinerja sales. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi secara nyata melalui sistem penghargaan yang adil dan transparan. Bentuk apresiasi dapat diwujudkan dalam bentuk kesempatan promosi, prioritas dalam program pelatihan lanjutan, maupun pemberian benefit khusus bagi karyawan dengan masa kerja panjang yang konsisten mencapai target. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya diakui, tetapi juga dimanfaatkan untuk meningkatkan keterikatan kerja, loyalitas, serta mendorong kinerja berkelanjutan di kalangan sales.
- d. *Work engagement* berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *job experience* terhadap *job performance* sehingga perusahaan tidak hanya mengandalkan pengalaman kerja karyawan tetapi juga terus melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan perusahaan, Upaya ini dapat dilakukan melalui peningkatan kolaborasi lintas tim, penguatan interaksi antar individu, serta penciptaan iklim kerja yang menumbuhkan rasa memiliki untuk menghindari persaingan yang tidak sehat. Dengan demikian, keterikatan kerja karyawan akan semakin terbangun secara kuat dan solid, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh.