

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *Readiness for Change* sebagai variabel intervening pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Readiness for Change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya, semakin tinggi pula kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi.
2. *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Readiness for Change* pada karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara. Aktivitas berbagi pengetahuan yang dilakukan karyawan belum mampu meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan organisasi secara signifikan.
3. *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Surya Yudha Banjarnegara. Keyakinan terhadap kemampuan diri belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung, sehingga terdapat faktor lain yang lebih berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

4. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Surya Yudha Banjarnegara. Semakin baik proses komunikasi, interaksi, dan pertukaran pengetahuan antar karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. *Readiness for Change* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Surya Yudha Banjarnegara. Karyawan yang memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan cenderung mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.
6. *Readiness for Change* mampu memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Surya Yudha Banjarnegara. Keyakinan terhadap kemampuan diri memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja apabila diikuti oleh kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.
7. *Readiness for Change* tidak mampu memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Surya Yudha Banjarnegara. Aktivitas berbagi pengetahuan belum mampu meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

5.1. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian yang telah direncanakan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa

keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu PT BPR Surya Yudha Banjarnegara, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan perbankan maupun organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden pada saat pengisian kuesioner.
3. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional*, sehingga hanya menggambarkan kondisi responden pada satu periode waktu dan belum dapat menjelaskan perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang.

5.2. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Readiness for Change*. PT BPR Surya Yudha Banjarnegara perlu meningkatkan *self efficacy* karyawan melalui pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, pemberian pendampingan oleh atasan, serta pemberian umpan balik terhadap hasil kerja. Program tersebut diharapkan mampu meningkatkan keyakinan akan kemampuan diri, sikap optimis, kemampuan berpikir objektif, serta kemampuan mengambil

keputusan secara rasional dan realistis sehingga karyawan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan organisasi.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Readiness for Change*. Perusahaan perlu mengembangkan kegiatan *knowledge sharing* yang tidak hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaan operasional, tetapi juga diarahkan pada penyampaian informasi mengenai tujuan perubahan, strategi organisasi, serta pengembangan kompetensi yang dibutuhkan selama proses perubahan. Perusahaan juga perlu memperkuat komunikasi, interaksi sosial, pertukaran pengalaman, hubungan kerja, dan kepercayaan antarkaryawan agar proses berbagi pengetahuan dapat mendukung kesiapan menghadapi perubahan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keyakinan terhadap kemampuan diri belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengombinasikan program peningkatan *self efficacy* dengan upaya membangun kesiapan menghadapi perubahan sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan dapat diimplementasikan secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT

BPR Surya Yudha Banjarnegara perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya berbagi pengetahuan melalui forum diskusi, rapat evaluasi, kegiatan berbagi pengalaman kerja, maupun pendampingan antar karyawan. Aktivitas tersebut dapat meningkatkan komunikasi, interaksi sosial, hubungan kerja, pertukaran pengalaman, dan kepercayaan sehingga mampu mendukung peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kerja sama antarkaryawan.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Readiness for Change* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu membangun kesiapan perubahan melalui komunikasi yang jelas mengenai alasan perubahan, dukungan manajemen selama proses perubahan, peningkatan kepercayaan karyawan terhadap kemampuan menghadapi perubahan, serta penyampaian manfaat perubahan bagi individu maupun organisasi. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Readiness for Change* mampu memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengintegrasikan program pengembangan kompetensi dengan program manajemen perubahan sehingga peningkatan kemampuan individu dapat diikuti oleh peningkatan

kesiapan menghadapi perubahan. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Readiness for Change* tidak mampu memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi efektivitas kegiatan *knowledge sharing* agar informasi yang dibagikan tidak hanya mendukung penyelesaian pekerjaan, tetapi juga meningkatkan pemahaman dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Langkah tersebut dapat dilakukan dengan memasukkan materi mengenai perubahan organisasi, strategi perusahaan, serta pengembangan kemampuan adaptasi dalam setiap kegiatan berbagi pengetahuan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Readiness for Change*. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh terhadap *Readiness for Change*. Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan belum tentu

mampu meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan secara langsung. Hasil tersebut membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang berperan dalam menjembatani hubungan tersebut, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kemampuan adaptasi, atau komitmen organisasi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, tetapi dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang berkaitan dengan proses kerja maupun kesiapan individu dalam menghadapi perubahan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa proses berbagi pengetahuan menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Readiness for Change* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa kesiapan individu dalam menghadapi perubahan memiliki peran penting dalam meningkatkan pencapaian kinerja pada organisasi yang menghadapi perubahan.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Readiness for Change* mampu memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Self Efficacy* dan kinerja lebih tepat dijelaskan melalui mekanisme mediasi, sehingga memperkaya hasil penelitian sebelumnya mengenai peran *Readiness for Change* sebagai variabel intervening.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Readiness for Change* tidak mampu memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan bukti bahwa hubungan antara *Knowledge Sharing* dan kinerja tidak selalu melalui *Readiness for Change*, sehingga penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menggunakan variabel mediasi lain yang lebih sesuai.

