BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Internship Experience* dan *Soft skills* terhadap *Self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. *Internship Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun. Artinya, semakin baik pengalaman magang yang dimiliki individu, seperti keterlibatan aktif dalam pekerjaan, kesesuaian tugas dengan kompetensi, penerapan ilmu selama pendidikan, serta bimbingan yang diperoleh selama magang, maka semakin tinggi pula *tingkat self-efficacy* yang dimiliki. Sebaliknya, apabila pengalaman magang yang diperoleh kurang optimal, maka keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan juga cenderung lebih rendah.
2. *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun. Artinya, semakin baik kemampuan *Soft skills* yang dimiliki karyawan, seperti kemampuan komunikasi, pengendalian emosi, pemecahan masalah, berpikir kritis, kerja sama, kemampuan menerima masukan, serta kepemimpinan, maka semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimiliki. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Soft skills* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Self-efficacy*, sehingga kemampuan

nonteknis menjadi salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

3. *Internship Experience* dan *Soft skills* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru di Kota Madiun**.** Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman magang yang diperoleh sebelum memasuki dunia kerja, tetapi juga oleh kemampuan *Soft skills* yang dimiliki. Kombinasi pengalaman kerja praktis dan kemampuan interpersonal maupun intrapersonal mampu meningkatkan keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Mengenai hasil dari kesimpulan dalam penelitian diatas, maka dapat dilakukan implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1997), yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* terbentuk melalui pengalaman individu, proses pembelajaran, serta kemampuan dalam mengelola perilaku dan lingkungan sosial. Dalam penelitian ini, *Internship Experience* menjadi bentuk *mastery experience* yang memberikan pengalaman nyata kepada individu sebelum memasuki dunia kerja, sedangkan

Soft skills menjadi kemampuan yang mendukung individu dalam berkomunikasi, bekerja sama, mengendalikan emosi, memecahkan masalah, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Internship Experience* dan *Soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy*. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang diperoleh melalui program magang dan kemampuan nonteknis yang dimiliki individu mampu meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pembentukan *self-efficacy* pada karyawan yang berada pada tahap awal karier.

b) Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja awal dan kemampuan *Soft skills* calon maupun karyawan baru sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan dapat menyusun program orientasi, mentoring, *coaching*, maupun pelatihan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, pemecahan masalah, pengendalian emosi, dan kemampuan beradaptasi.

Di sisi lain, perguruan tinggi dan lembaga pendidikan juga perlu meningkatkan kualitas program magang dengan memperkuat kerja sama bersama dunia usaha dan dunia industri sehingga mahasiswa memperoleh pengalaman kerja yang lebih relevan dengan bidang keahliannya. Selain itu, pembelajaran juga perlu diarahkan pada pengembangan *Soft skills* melalui berbagai aktivitas akademik maupun nonakademik agar lulusan memiliki kesiapan kerja dan tingkat *self-efficacy* yang tinggi ketika memasuki dunia kerja profesional.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitin ini, maka dapat disampaikan saran-saran berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan karyawan baru melalui program orientasi, mentoring, maupun pelatihan kerja yang terstruktur. Selain kompetensi teknis, perusahaan juga perlu mengembangkan soft skills karyawan, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, berpikir kritis, dan pengendalian emosi. Dengan demikian, karyawan baru akan memiliki tingkat self-efficacy yang lebih tinggi sehingga mampu beradaptasi lebih cepat dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

2. Bagi Perguruan Tinggi dan Lembaga Pendidikan

Perguruan tinggi diharapkan terus meningkatkan kualitas pelaksanaan program magang melalui kerja sama yang lebih luas dengan dunia usaha dan dunia industri. Program magang hendaknya dirancang agar mahasiswa memperoleh pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang keilmuan, mendapatkan pendampingan yang optimal, serta memiliki kesempatan untuk terlibat langsung dalam berbagai aktivitas pekerjaan. Selain itu, pengembangan *Soft skills* perlu diintegrasikan ke dalam proses pembelajaran agar lulusan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik sebelum memasuki dunia profesional

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *self-efficacy* karena masih terdapat berbagai faktor lain di luar model penelitian ini yang belum dianalisis. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain dukungan organisasi (*perceived organizational support*), lingkungan kerja, motivasi kerja, *psychological capital*, *employee engagement, career adaptability*, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, maupun kecerdasan emosional.

Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada berbagai sektor industri maupun wilayah yang berbeda sehingga hasil penelitian memiliki tingkat

generalisasi yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses terbentuknya *self-efficacy* pada karyawan dengan masa kerja baru.