

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. X Kota Bekasi, dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran variabel efikasi diri karyawan di PT. X Kota Bekasi termasuk dalam kategori tinggi yang dicirikan oleh dimensi *magnitude* dengan ukuran tingkat keyakinan diri karyawan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja memperoleh skor tertinggi. Sedangkan dimensi *generality* dengan pengukuran indikator kemampuan karyawan dalam mengatasi tantangan di situasi baru memperoleh skor paling rendah.

Sementara itu untuk gambaran variabel kepuasan kerja karyawan di PT. X Kota Bekasi termasuk dalam kategori puas yang dicirikan oleh dimensi *the work it-self* dengan indikator kepuasan karyawan untuk bekerja secara mandiri ditempat kerja memperoleh skor paling tinggi. Sedangkan dimensi *pay* dengan pengukuran tingkat kepuasan terhadap gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan perusahaan memperoleh skor terendah.

Serta untuk gambaran variabel kinerja karyawan di PT. X Kota Bekasi termasuk dalam kategori tinggi yang dicirikan oleh dimensi *contextual performance* dengan indikator tentang karyawan dapat menjaga nama baik diri sendiri dan perusahaan memperoleh skor tertinggi. Dan dimensi *contraproductive work behavior* dengan indikator keterlambatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan memperoleh skor terendah.

2. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4. Efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi dan saran yang dapat dijadikan sebagai acuan serta bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. X Kota Bekasi sebagai berikut:

1. Dalam variabel efikasi diri, skor terendah terdapat pada dimensi *generality* dengan indikator pengukuran yaitu tingkat kemampuan karyawan dalam mengatasi tantangan baru dalam berbagai situasi ditempat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT. X Kota Bekasi belum merasa yakin dengan kemampuannya dalam mengatasi tantangan baru di berbagai situasi di tempat kerja. Oleh karena itu, PT. X Kota Bekasi perlu melakukan pendekatan secara langsung kepada karyawannya, seperti memberikan program pelatihan yang khusus untuk meningkatkan kemampuan analisis dan pemecahan tantangan atau masalah baru, selain itu perusahaan juga dapat menerapkan program pendampingan atau mentoring dimana karyawan yang kurang percaya diri dalam mengatasi tantangan baru dapat berdiskusi dan meminta saran langsung dengan mentor atau senior yang lebih berpengalaman.

Untuk variabel kepuasan kerja, skor terendah berada di dimensi *pay* dengan pengukuran tingkat kepuasan terhadap gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. X Kota Bekasi merasa bahwa gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan masih belum sesuai dengan beban dan tanggungjawab karyawan, sehingga PT. X Kota Bekasi perlu untuk mengevaluasi kebijakan penggajian saat ini dan memastikan bahwa proses penggajian dilakukan secara transparan dan adil sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Selain itu PT. X Kota Bekasi juga perlu mendapat kepercayaan dari karyawan dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan *open feedback* terkait penggajian.

Dan terakhir untuk variabel kinerja, skor terendah diperoleh dari dimensi *contraproductive work behavior* dengan indikator pengukuran keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Walaupun konteksnya negatif tetapi karyawan PT. X Kota Bekasi memberi pernyataan yang positif bahwa mereka selalu berusaha untuk mengurangi jumlah keterlambatan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, namun tidak menutup fakta bahwa masih banyak karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk mengatasi hal tersebut, PT. X Kota Bekasi perlu mengadakan pelatihan khusus terkait dengan manajemen waktu yang dapat membantu karyawan mengatur jadwal dengan lebih efektif, memprioritaskan tugas dan menghindari penundaan. Serta perusahaan juga dapat mengarahkan pihak manajemen untuk menetapkan target yang lebih realistis sesuai kemampuan karyawannya.

2. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian hipotesis. Mengenai hal ini, PT. X Kota Bekasi perlu untuk tetap mempertahankan tingkat kepercayaan diri karyawan yang tinggi agar kinerja yang dihasilkan dapat menjadi lebih baik serta rata-rata capaian kinerja karyawan dapat mencapai seratus persen sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan.
3. Untuk variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan melalui hasil pengujian hipotesis. Untuk hal tersebut, PT. X Kota Bekasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya, khususnya dengan memperbaiki sistem penggajian yang telah dilakukan. PT. X Kota Bekasi dapat membangun sistem penggajian yang transparan melalui *open feedback* dimana perusahaan menerima kritik dan saran karyawan mengenai penggajian sehingga karyawan akan merasa puas dengan penggajian yang sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang diemban.

4. Dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X Kota Bekasi, maka perusahaan dapat mempertahankan hal ini dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan efikasi diri karyawan. Selanjutnya, hal-hal yang terkait tersebut lebih disempurnakan lagi agar kinerja di masa mendatang menjadi lebih baik lagi.
5. Peneliti ingin memberi saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor atau variabel lain yang kiranya memiliki pengaruh dan hubungan dengan variabel kinerja karyawan yang tidak atau belum disertakan dalam penelitian ini.