

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat efikasi diri di PT. Surya Anugrah Globalindo yang diukur melalui indikator Tingkat (*Level*), Kekuatan (*Strength*), dan Ketidak tetapan (*Generality*), berada pada kategori sedang. Ini berarti bahwa efikasi diri yang dirasakan oleh responden sedang. Persentase jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator Kekuatan (*Strength*), sedangkan persentase jawaban responden terendah adalah Ketidak tetapan (*Generality*).
2. Tingkat kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo yang diukur melalui indikator 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), 3) Pengetahuan tentang Pekerjaan (*Job Knowledge*), 4) Kreativitas (*Creativeness*), 5) Kerjasama (*Coperation*), 6) Dapat Dipercaya (*Dependability*), 7) Inisiatif (*Initiative*), 8) Kualitas Kepribadian (*Personal Qualities*) berada pada kategori sedang. Ini berarti bahwa kinerja karyawan yang dirasakan oleh responden sedang. Jika dilihat dari data sebelumnya bahwa indikator Dapat Dipercaya (*Dependability*) yang paling tinggi namun pada indikator Kerjasama (*Coperation*) berada diposisi terendah dibanding indikator lainnya.
3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Anugrah Globalindo. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabelnya.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Karyawan harus mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif. Dengan itu karyawan dapat terhindar dari kepanikan dan stress dalam bekerja
2. Perusahaan harus bisa menumbuhkan rasa keyakinan kepada karyawan dalam seluruh proses pekerjaan. Dengan perusahaan menumbuhkan keyakinan diri kepada karyawan maka karyawan pun akan lebih yakin dalam seluruh proses pekerjaan
3. Pengasahan kemampuan karyawan dengan cara memberikan tantangan berupa tugas-tugas baru yang masih dalam lingkup divisi yang sama namun tetap dalam pengawasan pihak perusahaan, memberikan inovasi-inovasi terbaru bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, atau dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan berbasis pengetahuan dan teknologi terbaru khususnya untuk beberapa karyawan yang dianggap potensial dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Maka dari itu karyawan akan lebih yakin dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan.
4. Pemberian motivasi materi yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus juga disertai dengan motivasi berprestasi. Hal ini dilakukan guna mendorong tingkat kinerja karyawan supaya lebih baik lagi kedepannya.
5. Perusahaan diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran tentang budaya memberikan bantuan, informasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan antara karyawan.
6. Pemberian reward dan bonus kepada karyawan yang mampu bekerja mencapai target juga perlu perhatian khusus dari perusahaan. Ketika karyawan mampu bekerja dengan baik dalam perusahaan, pemberian reward baik itu dalam bentuk piagam penghargaan atau bonus berupa uang saku juga dapat menjadi pendorong dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.
7. Sebaiknya karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan. Hal ini dilakukan guna meningkatkan tingkat kepedulian.
8. karyawan terhadap perusahaan. Sekaligus menumbuhkan rasa saling memiliki perusahaan, menanamkan rasa bahwa karyawan itu penting dalam

perusahaan. Perlibatan karyawan dalam pertemuan penting untuk sharing juga perlu dilakukan.

9. Berdasarkan hasil penelitian, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti lain, apabila ingin melakukan penelitian yang sama tentang kinerja karyawan diharapkan dapat menggunakan variabel lain dan memperbanyak sampel penelitian. Adapun variabel lain yang dapat digunakan seperti: motivasi berprestasi, disiplin kerja, turn over, perilaku organisasi, persepsi iklim organisasi, iklim kerja, lingkungan kerja, budaya kolektivisme, dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat digunakan dalam penelitian yang sama.