

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

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

1. 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.
2. Perusahaan diharapkan mampu lebih ketat lagi dalam pengawasan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri). Pengawasan ini berguna tidak hanya bagi karyawan yang bersangkutan dalam hal menghindari kecelakaan kerja dilapangan saja, namun berguna juga bagi perusahaan dimana hal ini akan mendorong meningkatnya efikasi diri karyawan yang jika dapat tertanam dengan baik dalam diri karyawan akan berdampak baik terhadap kinerjanya sekarang ataupun nanti.
3. Sebaiknya karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan. Hal ini dilakukan guna meningkatkan tingkat kepedulian 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.

4. 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.
5. Mengadakan apel harian rutin sebelum jam kerja berakhir. Hal ini dapat dilakukan untuk mengevaluasi hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi karyawan dalam bekerja. Informasi yang diperoleh setiap harinya akan sangat membantu kelancaran penyelesaian pekerjaan dihari berikutnya.
6. Pemberian motivasi materi yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus juga disertai dengan motivasi berprestasi. Hal ini dilakukan guna mendorong tingkat kinerja karyawan supaya lebih baik lagi kedepannya.
7. 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.



THE
Character Building
UNIVERSITY