

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self-efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Hal tersebut menandakan semakin tinggi *self-efficacy* semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Mayoritas responden menilai jika *self-efficacy* yang dimiliki sudah cukup tinggi sehingga kinerja karyawan pun juga tinggi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Hal ini menandakan bahwa semakin baik dan semakin baik lingkungan kerja dalam mendukung kerja karyawan, tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Mayoritas responden sudah menganggap bahwa lingkungan kerja perusahaan sudah cukup baik dan memadai untuk bekerja, namun tidak membuat kinerja karyawan meningkat.
3. *Self-efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Responden menilai *self-efficacy* yang dimiliki cukup tinggi sehingga membuat karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan adalah hal

yang mudah, hal tersebut menjadikan karyawan merasa puas bekerja di perusahaan.

4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Hal itu menandakan semakin mendukung lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Responden menilai lingkungan kerja di perusahaan sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaannya sehingga membuat karyawan merasa puas saat bekerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi. Mayoritas responden menilai sudah cukup puas bekerja pada perusahaan sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati yang tentunya meningkatkan kinerja karyawan.
6. *Self-efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Hal tersebut menandakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat membuat karyawan merasa puas saat bekerja sehingga akan membuat peningkatan pada kinerja karyawan. Namun, ada atau tidaknya kepuasan yang dimiliki karyawan, kinerja karyawan tetap akan tinggi apabila *self-efficacy* yang dimiliki karyawan juga tinggi.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Laksana Bus Manufaktur

Ungaran. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan memadai dapat membuat karyawan merasa puas bekerja di perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja perusahaan adalah hal yang wajib harus dirasakan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

## **4.2. Saran**

Berdasarkan hasil temuan kajian ini, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

### **4.2.1. Bagi perusahaan**

1. Pada variabel *self-efficacy* beberapa aspek perlu ditingkatkan yaitu pada indikator *strength* mengenai penyelesaian tugas tambahan dengan percaya diri. Perusahaan perlu memberikan pelatihan (*training*) bersertifikasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan, dengan begitu karyawan akan merasa kemampuannya meningkat dan kepercayaan dirinya akan meningkat sehingga siap untuk menghadapi segala jenis pekerjaan.
2. Pada variabel lingkungan kerja beberapa aspek perlu diperhatikan yaitu pada indikator fisik mengenai pencahayaan dan ventilasi ruangan. Perusahaan perlu memperhatikan peletakan lampu disetiap sudut-sudut ruangan sehingga seluruh ruangan memiliki cukup cahaya. Perusahaan juga perlu menambahkan ventilasi yang ada di ruangan karena udara yang masuk terkadang terasa kurang segar dan pengap.
3. Pada variabel kinerja karyawan beberapa aspek perlu ditingkatkan yaitu pada indikator kuantitas kerja mengenai penambahan jumlah target setiap

harinya. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini dengan tidak menambahkan target setiap harinya. Penambahan target bisa dilakukan pada waktu-waktu tertentu seperti *high season* dan perlu dikomunikasikan dengan karyawan terlebih dahulu. Pada indikator ketepatan waktu mengenai pengiriman produk kepada pelanggan yang tidak pernah terlambat. Perusahaan perlu mengkaji ulang koordinasi antar divisi sehingga alur produksi bisa efektif dan meminimalisir keterlambatan.

4. Pada variabel kepuasan kerja beberapa aspek perlu ditingkatkan yaitu pada indikator pengawasan mengenai pengawasan yang dilakukan tidak meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap atasan dalam melakukan pengawasan, karena pengawasan yang dilakukan hanyalah perintah tanpa adanya komunikasi dua arah kepada karyawannya. Hal tersebut tentunya akan menjadi masalah bagi karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan proses pengawasan yang dilakukan atasan kepada bawahannya.

#### **4.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini menemui beberapa kekurangan yang menjadikan temuannya kurang sempurna, maka pada bagian ini, penulis memberi saran pada penelitian selanjutnya, antara lain:

1. *Future research* pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel diluar dari yang digunakan pada penelitian ini, yaitu variabel *self-efficacy*, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Variabel

lain yang dapat digunakan misalnya, *work-life balance*, beban kerja, gaya kepemimpinan, atau *organizational commitment*.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel penelitian dengan melibatkan beberapa bagian atau seluruh bagian pada suatu perusahaan untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Selain itu, pemilihan objek penelitian lain juga bisa dilakukan guna sebagai pembanding pada penelitian lainnya.
3. *Limitation* pada penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan perusahaan di bagian *body & rangka*. Sehingga, sampel tidak representatif dan dapat membatasi generalisasi hasil penelitian untuk berlaku pada bagian atau perusahaan lain. Kemudian, pemberian kuesioner dilakukan ditengah-tengah jam bekerja yang tentunya membuat karyawan melakukan pengisian dengan cepat agar tidak mengganggu pekerjaannya. Hal tersebut memungkinkan jawaban kuesioner menjadi bias.