

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini yang telah dijelaskan dalam bagian pembahasan pada bab 3, mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel *intervening* (studi pada PT. Laksana Bus Ungaran). Maka dapat disimpulkan beberapa hal yang dapat dijadikan referensi dan pedoman bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan atau keputusan terkait *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kompetensi kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini yang sudah dijelaskan pada bab 3 yaitu bagian pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Artinya adalah *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik yang dapat membuat kinerja karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur meningkat. Oleh karena itu, PT. Laksana Bus Manufaktur perlu memperbaiki beberapa permasalahan yang berkaitan dengan *self-efficacy* karyawan, agar dapat menjaga tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan tersebut untuk tetap menjaga produktivitas perusahaan agar tetap meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Artinya

adalah kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup kompeten yang dapat membuat kinerja karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur meningkat. Oleh karena itu, PT. Laksana Bus Manufaktur perlu memperbaiki beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi kerja karyawan, yaitu seperti membuat kebijakan standar kelulusan minimal SMK sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan perusahaan juga perlu memberikan peningkatan kompetensi karyawan agar kinerja karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur tetap optimal

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Artinya adalah *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup baik yang dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan PT. Laksana Bus Manufaktur menjadi kompeten. Oleh karena itu, PT. Laksana perlu memperhatikan beberapa aspek dimana *self-efficacy* sangat berperan dalam mendorong motivasi belajar, semangat kerja, dan pengembangan keterampilan baru.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur Ungaran. Artinya adalah bahwa kompetensi kerja mampu memediasi sebagian pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan (parsial mediasi). Dengan kata lain, *self-efficacy* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui kompetensi kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kompetensi kerja yang terbentuk, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT. Laksana Bus Manufaktur Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di departemen produksi. Berikut adalah beberapa saran rekomendasi dari peneliti untuk perusahaan, diantaranya yaitu:

1. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *self-efficacy*, pada indikator *generality* (generalisasi pada kemampuan diri) mempunyai nilai rata-rata paling rendah. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perusahaan perlu untuk memberikan pembinaan, serta dukungan psikologis guna meningkatkan efikasi diri karyawan, agar mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.
2. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kompetensi kerja, pada indikator latar belakang pendidikan mempunyai nilai rata-rata paling rendah. Dengan adanya tingkat pendidikan yang bervariasi, perusahaan perlu membuat kebijakan dengan menetapkan standar kelulusan minimal SMK sesuai dengan kejuruan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan juga disarankan untuk mengikuti sertifikasi dan pelatihan

tambahan jika pendidikan formal mereka belum mencukupi kebutuhan pekerjaan.

3. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan, pada indikator kuantitas kerja mempunyai nilai rata-rata paling rendah. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan penghargaan, baik dalam bentuk bonus maupun promosi, kepada karyawan yang konsisten mencapai target kuantitas. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih memperhatikan pekerjaan mereka. Karyawan juga disarankan untuk meningkatkan manajemen waktu agar dapat menyelesaikan target pekerjaan sebelum batas waktu, serta melakukan evaluasi mandiri terhadap pencapaian target mereka.
4. Keterbatasan pada penelitian ini adalah terbatasnya waktu dalam penyebaran kuesioner kepada responden, peneliti tidak dapat turun langsung ke lapangan dan membagikan secara langsung di tempat kerja. Dikarenakan adanya jam kerja karyawan yang sibuk dan tidak dapat diganggu dari pihak yang bukan menjadi bagian stakeholder perusahaan, pihak HRD hanya memberikan waktu untuk melakukan penyebaran kuesioner jika ada karyawan yang datang ke ruangan HRD untuk menyelesaikan masalah ataupun meminta petunjuk pekerjaan dari pihak HRD. Dengan demikian memungkinkan adanya waktu yang lebih lama dalam melakukan penelitian.

5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh berbagai pihak. Selain itu, diharapkan agar penelitian mendatang dapat menggunakan variabel-variabel lain yang lebih kompleks, seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan sebagainya. Peneliti juga menyarankan untuk memilih objek penelitian yang berbeda, seperti kantor pemerintahan atau institusi lain, untuk dijadikan perbandingan dengan penelitian yang ada.