BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. ISS Indonesia, maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja sebesar 2,28%. Artinya semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,16%. Artinya adalah semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan sebesar 20,3%. Kesimpulannya adalah *self efficacy* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan diatas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. ISS Indonesia. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *self efficacy* dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Serta, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.

Berdasarkan hitung skor rata-rata pada indikator dan sub indikator kepuasan kerja dapat diperoleh sub indikator tertinggi adalah dukungan sosial pada indikator supervisi. Hal ini dirasakan karyawan PT. ISS Indonesia karena dukungan sosial yang diberikan atasan kepada karyawan seperti reward bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memberikan pujian dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dalam meningkatkan *self efficacy* karyawan diperoleh sub indikator yang paling tinggi yaitu pengamatan terhadap kemampuan pada indikator pengalaman orang lain. Keberhasilan rekan kerja yang ada di PT. ISS Indonesia dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan, adanya rekan kerja yang mendapatkan peningkatan jabatan dan perusahaan yang melihat kemampuan karyawan untuk mendapatkan promosi sehingga

karyawan merasa bahwa dirinya mampu melakukan seperti yang dilakukan oleh rekan kerjanya dan yakin terhadap kemampuannya.

Sedangkan rata-rata hitung sub indikator motivasi kerja tertinggi yaitu memecahkan masalah kompleks pada indikator kebutuhan akan berprestasi, dapat dilihat bahwa karyawan PT. ISS Indonesia mampu menyelesaikan setiap persoalan yang terjadi pada saat bekerja ketika karyawan mendapatkan dorongan yang ada didalam dirinya ataupun dari luar sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan berkembang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk masalah kepuasan kerja yang rendah berada pada kecukupan bayaran pada indikator gaji, kecukupan bayaran yang dirasakan karyawan masih kurang hal ini dikarenakan pada saat terjadi masalah

dalam bertugas karyawan harus ikut serta bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi. Dihapusnya sistem uang lembur sehingga karyawan merasa bahwa perusahaan tidak adil dengan bayaran dan tenaga yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali dalam pemberian gaji karyawan terutama dalam pemberian uang lembur dan menyesuaikannya dengan standar yang ditentukan. Sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. *self efficacy* karyawan yang rendah berada pada sub indikator kecemasan. Karyawan merasa cemas ketika dihadapi tugas yang tidak dapat diselesaikan dan memecahkan masalah yang terjadi pada saat bekerja. Kecemasan timbul dari beberapa faktor terutama dari faktor kognitif yaitu penyelesaiannya dengan berpikir. Pola berpikir sangat berperan bagi seseorang dengan adanya pola pikir yang positif atau negatif akan meningkatkan *self efficacy* karyawan. Untuk perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan supaya ketika karyawan dihadapkan oleh masalah atau pekerjaan yang sulit karyawan mampu menyelesaikan masalah yang terjadi.
3. Dan untuk motivasi kerja skor yang paling rendah adalah bekerja dengan orang ramah dan kooperatif, bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja,

mempunyai rekan kerja yang mau bekerja sama akan membuat pekerjaan cepat terselesaikan. Dalam meningkatkan hubungan yang kooperatif sebaiknya car park controller area membentuk kembali briefing sebelum bekerja sehingga hal ini akan menjadi pendekatan antar karyawan untuk membicarakan keluhan-keluhan karyawan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan serta membentuk tim kerja yang dapat meningkatkan hubungan harmonis sesama karyawan sehingga karyawan akan menanamkan sikap saling memiliki antar karyawan yang dapat meningkatkan kerjasama antar rekan kerja.