

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self Esteem* yang diukur menggunakan tiga indikator, yaitu percaya diri, kebutuhan untuk dihargai, dan puas dengan diri sendiri. Indikator percaya diri memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori sangat baik dan persentase terendah terdapat pada puas dengan diri sendiri dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk permasalahan mengenai *Self Esteem* pada karyawan PT. Geart Indonesia adalah kepuasan mengenai pola kerja serta hasil kerjanya. Secara keseluruhan *Self Esteem* pada karyawan PT. Geart Indonesia berada pada kategori sangat baik.
2. *Self Efficacy* yang diukur menggunakan empat indikator, yaitu kemampuan dalam bekerja, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan puas terhadap pekerjaan. Indikator kemampuan dalam bekerja memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori sangat baik dan persentase terendah terdapat pada puas terhadap pekerjaan dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk permasalahan mengenai *Self Efficacy* pada karyawan PT. Geart Indonesia adalah kepuasan yang didapat dari perusahaan, misalnya gaji, fasilitas, dan lainnya. Secara

keseluruhan *Self Efficacy* pada karyawan PT. Geart Indonesia berada pada kategori sangat baik.

3. Kinerja Karyawan yang diukur menggunakan lima indikator, yaitu kualitatif, kuantitatif, ketepatan waktu, efektifitas, dan cara pengerjaan. Indikator kualitatif memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori sangat baik dan persentase terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu namun berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk permasalahan mengenai Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Geart Indonesia adalah ketepatan waktu dalam pengerjaan pekerjaan. Secara keseluruhan Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Geart Indonesia berada pada kategori sangat baik.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh hipotesis yang dinyatakan dengan adanya pengaruh yang positif antara *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Geart Indonesia secara parsial. Untuk simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Geart Indonesia.

5.2 Saran

Setelah peneliti memberikan kesimpulan mengenai *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Geart Indonesia, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan antara lain:

1. Mengenai *Self Esteem* yang menjadi masalah pada PT. Geart Indonesia adalah puas dengan diri sendiri, maka dari itu disarankan untuk dapat diadakan suatu pelatihan *softskill* dan *hardskill* bagi karyawan sesuai bidang keahliannya masing-masing, sehingga diharapkan dapat membentuk pola kerja baru dan *output* atau hasil kerja yang lebih memuaskan.
2. Mengenai *Self Efficacy* yang menjadi masalah pada PT. Geart Indonesia adalah puas terhadap pekerjaan, maka dari itu disarankan untuk dapat melengkapi atau memperbaiki fasilitas kerja karyawan, serta diadakan suatu program yang dapat menambah kesejahteraan dalam hal finansial dalam bentuk seperti peningkatan gaji, tunjangan, bonus, dan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, sehingga diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan di PT. Geart Indonesia.
3. Mengenai Kinerja Karyawan yang menjadi masalah pada PT. Geart Indonesia adalah ketepatan waktu, maka dari itu disarankan untuk diadakan perencanaan yang matang seperti penerapan manajemen proyek dalam bentuk *Critical Path Methode* (CPM) atau *Program Evaluation and Review Technique* (PERT), sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat terjadwal dengan baik dan keterlambatan-keterlambatan pekerjaan yang berdampak pada penambahan biaya dapat diminimalisir.

4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain untuk diteliti seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan lain sebagainya.