BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul efikasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Gerindo Duta Pratama, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Efikasi diri yang didalamnya diukur melalui 6 indikator, yaitu dapat menyelesaikan tugas yang sulit, pantang menyerah menghadapi kesulitan, menghindari tugas di luar kemampuan, mampu memecahkan masalah, yakin tujuan tercapai, dan tekun dalam penyelesaian tugas. Indikator mampu memecahkan masalah merupakan skor terendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik.
2. Kerjasama tim yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu tanggung jawab, saling berkontribusi, dan pengarahan kemampuan secara maksimal. Indikator pengarahan kemampuan secara maksimal memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik.
3. Kinerja karyawan yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Indikator kemandirian memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum ukuran untuk Kinerja karyawan masuk ke dalam kategori kurang baik.

4. Secara parsial, hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama.
5. Secara parsial, hubungan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama.
6. Secara simultan, hubungan antara efikasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama. Secara simultan kerjasama tim memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang membangun kinerja karyawan melalui efikasi diri dan kerjasama tim di PT. Gerindo Duta Pratama, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan efikasi diri masih berjalan kurang baik pada PT. Gerindo Duta Pratama.. Perusahaan sebaiknya mengambil langkah dengan cara memberikan motivasi karyawannya agar mengerjakan tugas dengan rasa tanggung jawab tetapi didukung juga dengan adanya *reward* pada karyawan agar karyawan merasa termotivasi.
2. Kerjasama tim pada PT. Gerindo Duta Pratama berjalan kurang baik. Oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan bisa menciptakan setiap elemen karyawan untuk bersatu menciptakan sebuah tujuan perusahaan yang di harapkan, dengan cara perusahaan mau mengadakan acara rutin tiga bulan sekali seperti *gathering* atau makan bersama yang bertujuan untuk menciptakan suasana yang kondusif serta mempererat hubungan bai kantar karyawaan yang diharapkan mampu meningkatkan kerjasama antar karyawan . Karena dengan terbentuknya kerjasama tim yang baik pekerjaan yang ada bisa terselesaikan lebih cepat.
3. Kinerja karyawan yang ada PT. Gerindo Duta Pratama berada pada kondisi kurang baik. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawaanya dengan cara memberikan motivasi lebih kepada karyawaan

agar mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan. Motivasi bisa didapatkan apabila perusahaan menunjukan kepeduliannya terhadap dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang diperlukan guna meningkatkan kemampuan karyawan, pemberian motivasi wawasan baru guna mengembangkan pola fikir karyawan, serta pemenuhan kebutuhan karyawaan tercukupi oleh perusahaan, namun di lain sisi perusahaan harus tetap tegas dalam memberikan perintah terhadap karyawan agar karyawan mengerjakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab serta sesuai dengan SOP yang ada.

4. Pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cepat dan pantang menyerah agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dan kepercayaan diri agar melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga akan berpengaruh baik pada kinerja, hal ini pun harus didukung oleh perusahaan atau atasan dengan memberikan tugas yang jelas serta menjelaskan SOP kepada karyawannya.
5. Pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan harus saling membantu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada agar pekerjaan tersebut dapat cepat selesai. Dengan kondisi ini perusahaan dan karyawan hanya perlu lebih saling mendukung dan sadar akan

tanggung jawab yang harus diberikan masing-masing, baik itu perusahaan pada karyawannya maupun tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Caranya dengan pendekatan atasan terhadap bawahan dengan melakukan tukar pikiran atau komunikasi terbuka.

6. Pengaruh antara efikasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama bisa dibilang baik, pada kondisi ini perusahaan harus bisa memberikan keyakinan terhadap karyawannya mampu dalam mengerjakan setiap pekerjaannya dengan bersama – sama untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dengan cara pelatihan dan pembentukan permainan yang meningkatkan keterampilan dan kekompakan diantara karyawaannya. Perusahaan harus memperbaiki apa yang dirasa kurang dalam memenuhi aspirasi karyawannya dengan sering berkomunikasi dalam wadah yang netral, maupun sebaliknya karyawan pun harus sadar dengan apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawannya sesuai dengan SOP yang telah disepakati bersama. Dengan begitu tujuan perusahaan akan mudah dicapai.