

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja, yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi *product moment* Pearson (r) = 0,473 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) = 0,05 ($p < 0,05$). Hubungan positif tersebut berarti bahwa apabila semakin tinggi *self efficacy* karyawan, maka cenderung semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila semakin rendah *self efficacy* karyawan, maka cenderung semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan didasari/berlandaskan pada aspek kemantapan pada kemampuan dirinya, yang merujuk pada pengharapan yang kuat pada individu untuk menyelesaikan tantangan maupun kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini akan mendorong individu untuk lebih gigih dalam upaya mencapai tujuan walaupun belum memiliki pengalaman yang menunjang, sehingga individu yang selalu yakin atau mantap atas kemampuan yang dimilikinya, maka cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis data diketahui koefisien determinan (R^2) sebesar 0,224 hal ini berarti *self efficacy* memberikan kontribusi sebesar 22,4% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi atau disumbang oleh variabel lain diluar *self efficacy*.

Selanjutnya, dari hasil kategorisasi yang dipaparkan diatas (BAB sebelumnya) bahwa hasil responden skala kepuasan kerja pada karyawan sebagian besar tinggi yaitu sebanyak 35 subjek (58,3%) dan hasil responden skala *self efficacy* pada

karyawan sebagian besar tinggi yaitu sebanyak 44 subjek (73,3%), dengan begitu hasil observasi wawancara dengan hasil responden skala kepuasan kerja berbeda, kemungkinan ada tipuan respon atau subjek menjawab tidak dengan jawaban sesungguhnya yang sesuai dengan diri subjek. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya sudah pada taraf kepuasan kerja yang tinggi dan *self efficacy* yang tinggi pula.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan dapat diajukan saran bagi:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan agar mampu mempertahankan kepuasan kerja yang sudah dicapai oleh karyawan salah satunya dengan cara mempertahankan *self efficacy* karyawannya melalui aspek tingkat kesulitan tugas yang lebih tinggi dari sebelumnya agar dapat memicu *self efficacy* yang lebih tinggi pula, atau dengan kata lain pimpinan perusahaan lebih meningkatkan perhatian dan meyakinkan pegawai dalam menyelesaikan tugas pada setiap pekerjaannya yang dapat menimbulkan *strength* atau kekuatan diri dari pegawai dapat meningkat dalam menghadapi tantangan tugas pekerjaan, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan sudah memiliki kepuasan kerja dan *self efficacy* yang tinggi, sehingga

perusahaan dapat mengarahkan karyawan agar dapat mencapai produktivitas dan daya saing dengan perusahaan lain yang optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya jika ingin melanjutkan penelitian dengan tema yang sama maka disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain selain variabel *self efficacy* yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, karena kontribusi variabel atau faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja relatif besar yaitu 77,6%. Variabel atau faktor lain tersebut misalnya a) faktor individu seperti umur, kesehatan, watak dan harapan, b) faktor sosial seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, c) faktor utama dalam pekerjaan seperti upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, hubungan sosial dalam pekerjaan.

Selain itu, saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya mencari waktu yang lebih tepat saat menyebarkan skala sehingga tidak terburu-buru seperti peneliti saat ini sehingga hasil dari jawaban responden pun akan lebih akurat.