



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Analisa Pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* telaah pada karyawan PT. Krakatau Steel Tbk sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Krakatau Steel Tbk didominasi oleh pria sebesar 78.82%, pendidikan terakhir SMA sebesar 49.52%, status karyawan sebagai karyawan tetap sebesar 100%, lama bekerja lebih dari 7 tahun sebesar 53.56%, dan jabatan sebagai supervisor sebesar 43.46%.

2. Berdasarkan pada hasil hipotesis dapat disimpulkan berikut ini:

H1 : *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *self-efficacy* pada karyawan PT. Krakatau Steel. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan dibawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari  $t_{hitung}$  7.210 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1.661. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.535. Apabila dapat kenaikan satu unit dalam *perceived organizational support*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.496 poin pada *self-efficacy*. Sehingga setiap dukungan kerja yang diberikan meningkat maka *self-efficacy* akan meningkat.

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Krakatau Steel. Pada uji statistik menunjukkan tingkat

signifikan dibawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari  $t_{hitung}$  8.539 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1.661. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.481. Apabila dapat kenaikan satu unit dalam *Perceived Organizational Support*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 1.002 poin pada *Job Satisfaction*. Sehingga setiap dukungan kerja yang diberikan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

H3 : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Krakatau Steel. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan dibawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari  $t_{hitung}$  4.604 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1.661. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.323. Apabila dapat kenaikan satu unit dalam *self-efficacy*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.323 poin pada *job satisfaction*. Sehingga setiap *self-efficacy* meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran untuk Perusahaan Berdasarkan Hipotesis

1. Berdasarkan hasil kuesioner dari pembahasan mengenai variabel *perceived organizational support* ditemukan bahwa pernyataan nomor 4 dengan pernyataan “Perusahaan saya sangat mempertimbangkan pendapat saya” memiliki nilai rata-rata terendah yang berarti mayoritas karyawan PT. Krakatau Steel Tbk kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini disebabkan oleh PT. Krakatau Steel Tbk kurang mendengar keluhan karyawan seperti fasilitas kantor ataupun fasilitas pabrik yang kurang memadai untuk

keperluan kerja karyawan. Peneliti memberi saran kepada perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, seperti memberi fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai. Selain ruang kantor yang rapi, sebaiknya perusahaan menyediakan ruang istirahat untuk karyawannya serta internet yang memadai karena hal tersebut dapat membantu karyawan dalam bekerja. Selain hal tersebut fasilitas pabrik untuk menunjang pekerjaan juga harus diperhatikan, jika ada kerusakan sebaiknya segera diperbaiki atau diganti agar tidak menghambat produksi.

2. Berdasarkan hasil kuesioner dari pembahasan mengenai variabel *self-efficacy* ditemukan bahwa pernyataan nomor 5 dengan pernyataan “Kemampuan saya melebihi rekan-rekan saya” memiliki nilai rata-rata terendah yang berarti mayoritas karyawan PT. Krakatau Steel Tbk kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kemampuannya kurang dan harus lebih banyak belajar lagi. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar sebaiknya memberikan dukungan berupa *training* yang tepat untuk meningkatkan *self-efficacy* dari karyawan dalam mengerjakan tugas yang lebih menantang, agar karyawan mempunyai pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan percaya diri bahwa mereka mampu mengerjakan tugas yang lebih menantang tersebut dan percaya diri bahwa kemampuannya juga bisa melebihi rekan kerjanya.
3. Berdasarkan hasil kuesioner dari pembahasan mengenai variabel *job satisfaction* ditemukan bahwa pernyataan nomor 4 dengan pernyataan ”Saya

senang dengan perusahaan saya karena kompensasi yang saya terima sesuai dengan kinerja saya” memiliki nilai rata-rata terendah yang berarti mayoritas karyawan PT. Krakatau Steel Tbk kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini disebabkan karena pemberian *reward* yang dirasa kurang adil bagi karyawan dan menurut beberapa karyawan perbandingan kompensasi dengan perusahaan lain juga masih dirasa kurang. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar dapat memberi *reward* yang adil sesuai kinerja dan prestasi masing-masing karyawan. Sistem *reward* haruslah dilihat berdasarkan beban pekerjaan masing-masing karyawan serta tingkat keterampilan individu. Pemberian *reward* yang dapat dilakukan perusahaan salah satunya adalah dengan cara memberikan bonus berupa *insentive* ataupun penghargaan tahunan karyawan. Jika perusahaan sudah adil dalam memberikan *reward* kepada setiap karyawannya, maka karyawan akan puas terhadap perusahaan. Selain itu, standar pembayaran juga harus ditinjau lagi agar sesuai dengan pasaran.

### **5.2.2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan pada kesimpulan yang di dapatkan, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variasi objek penelitian lainnya seperti perbankan, *hospitality*, perusahaan jasa, industri migas dan retail.
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan jumlah variabel independen karena masih banyak variabel lain yang dapat

mempengaruhi *job satisfaction* selain *perceived organizational support* dan *self-efficacy*. Selain itu juga menambahkan jumlah variabel independen karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* selain *perceived organizational support*.

3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan jumlah sampel yang jauh lebih banyak serta secara meluas.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA