



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari terhadap “Analisis Pengaruh *Perceived Self-efficacy* dan *Perceived Environmental Support*, Terhadap *Job Performance* Telaah Pada Karyawan PT. XYZ” yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), sehingga peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, berikut ini merupakan mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini adalah sebagai berikut :
 - a. Berjenis kelamin laki-laki berjumlah 136 responden atau sebesar 76 persen.
 - b. Pendidikan terakhir responden adalah SMA yang berjumlah 89 orang atau sebesar 50 persen.
 - c. Usia responden adalah 26-30 tahun yang berjumlah 67 responden atau sebesar 38 persen.
 - d. Lama bekerja di perusahaan adalah selama 5-6 tahun dengan jumlah responden sebanyak 94 responden atau sebesar 53 persen.
 - e. Jabatan responden di perusahaan adalah operator berjumlah 93 orang atau sebanyak 52 persen.
 - f. Status pernikahan responden adalah menikah berjumlah 93 orang atau 52 persen.

2. Berdasarkan hasil dari penelitian oleh karyawan PT. XYZ menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived self-efficacy* dengan *job performance* memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut karena *standard coefficient* yang positif yaitu sebesar 0.151. Setelah itu *p-value* menunjukkan nilai sebesar 0.124. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *perceived self-efficacy* dan *job performance*.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian oleh karyawan PT. XYZ menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived self-efficacy* dan *perceived environmental support* memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut karena *standard coefficient* yang positif yaitu sebesar 0.657. Selanjutnya *p-value* memiliki nilai sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel tersebut.
4. Berdasarkan hasil dari penelitian oleh karyawan PT. XYZ menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived environmental support* dengan *job performance* memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut karena *standard coefficient* yang positif yaitu sebesar 0.692. Selain itu *p-value* pada H₃ memiliki nilai sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel tersebut.

4.2. Saran

4.2.1. Saran Untuk Perusahaan

Berikut ini merupakan beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pada variabel *perceived self-efficacy*, menunjukkan bahwa terdapat nilai *mean* yang paling rendah yaitu pada indikator SE4, yang sebesar 4.14. Karyawan merasa kurang memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Saran untuk perusahaan dalam mengatasi hal tersebut adalah perlunya *training* terhadap karyawan untuk meningkatkan kemampuan teknis pada pekerjaannya. *Training* yang digunakan adalah mengenai pengembangan *skill* tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut, misalnya *training* mengenai cara menjalankan sistem aplikasi berbasis *software* pada komputer, seperti *software* untuk bidang *marketing*, *finance*, atau, *human resources*. Metode *training* yang digunakan adalah *on the job training*. Karena secara langsung dapat memberikan pengetahuan secara teknis karena langsung melakukan penerapan dari pekerjaan tersebut.
2. Berdasarkan pada variabel *perceived environmental support* pada dimensi *organizational support*, terdapat indikator yang memiliki nilai *mean* yang rendah, yaitu pada indikator ES_OS1 dan ES_OS3 sebesar 4.20. pendapat dari kedua indikator tersebut mengenai kepedulian perusahaan kepada karyawan dan dukungan perusahaan dalam memahami nilai pada diri

karyawan sendiri. Saran yang dibutuhkan untuk perusahaan adalah memberikan apresiasi kepada karyawannya dalam bentuk yang dapat diterima oleh karyawan. Apresiasi tersebut dapat berbentuk *reward*, dimana *reward* tersebut berupa tunjangan bonus karena perusahaan telah memperoleh laba, dan tunjangan lainnya. Selain pemberian *reward*, perusahaan juga perlu memberikan konseling untuk karyawannya yang memiliki masalah di tempat kerja atau diluar lingkungan kerja. Saran untuk perusahaan dalam mendukung nilai pada diri karyawan sendiri adalah dengan melakukan aktivitas, seperti *gathering* yang nantinya terdapat berbagai macam *games* terkait kerja tim. Dalam *games* kerja tim tersebut karakter tiap karyawan akan terlihat dalam memecahkan suatu solusi pada tantangan dari *games* tersebut. Jika karakter tersebut dapat terlihat, maka karyawan dapat memahami akan nilai dari karyawan sendiri dan perusahaan dapat menghargai dan memahami pula nilai diri dari setiap karyawan. Nilai diri tersebut harus tetap positif untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Berdasarkan pada variabel *perceived environmental support* pada dimensi *supervisor support*, terdapat nilai *mean* yang terendah, yaitu pada indikator ES_SS2. Pernyataan tersebut adalah atasan mereka merasa belum bisa menghargai saran yang karyawan sampaikan. Saran untuk perusahaan adalah mengadakan kegiatan *gathering* di perusahaan dimana setiap lini di dalam perusahaan dapat melakukan kegiatan bersama untuk memupuk rasa persaudaraan. Selain itu perlunya kegiatan kepemimpinan untuk para atasan dimana kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan semangat dalam

melakukan kerja tim. Jika mereka dapat mengenal satu sama lain, maka akan terjalin rasa kepeduliannya. Selain itu perlunya kegiatan *training* kepemimpinan untuk atasan dapat memberikan rasa kerja tim didalam divisinya agar mampu menerima dan menghargai segala saran pada karyawan tersebut. Kegiatan *outbond* dapat memupuk rasa kepemimpinan dan kerja sama pada atasan dan karyawan, karena didalamnya merupakan kegiatan pemecahan masalah yang harus diselesaikan melalui kerja tim.

4. Berdasarkan pada variabel *perceived environmental support* pada dimensi *sufficient resource*, terdapat nilai *mean* yang paling rendah pada indikator ES_SR4 yaitu sebesar 4.02 mengenai divisi pada karyawan tersebut belum bisa mengalokasikan karyawan yang cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Saran untuk perusahaan adalah menggunakan metode Hungarian. Menurut Taha (1996) metode Hungarian merupakan suatu metode berbentuk seperti matriks dimana sumber daya seperti manusia harus ditugaskan hanya untuk satu pekerjaan. syarat-syarat yang harus diselesaikan pada metode Hungarian ini adalah :

- a. Jumlah i harus sama dengan jumlah j yang harus diselesaikan.
- b. Setiap sumber atau karyawan harus mengerjakan satu tugas.
- c. Apabila jumlah sumber atau karyawan tidak sama jumlahnya dengan tugas, atau sebaliknya, maka ditambahkan variabel *dummy worker* atau *dummy job*.

Berikut ini merupakan contoh penerapan metode Hungarian yaitu sebagai berikut :

Suatu divisi di perusahaan memiliki empat orang karyawan dengan empat pekerjaan yang berbeda dengan biaya penugasan seorang karyawan yang juga berbeda-beda. Berikut ini merupakan contoh matriks dimana tiap karyawan dapat menyelesaikan tiap-tiap pekerjaan, misalnya karyawan A dapat menyelesaikan pekerjaan I pada biaya pekerjaan sebesar Rp 15,00, pekerjaan II sebesar Rp 20,00, dan seterusnya.

Tabel 5.1 Matriks Jumlah Pekerjaan

Pekerjaan Karyawan	I	II	III	IV
A	15	20	18	22
B	14	16	21	17
C	25	20	23	20
D	17	18	18	16

Sumber : Data Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel 5.1, carilah elemen/angka terkecil pada tiap baris tabel tersebut, misalnya pada baris A angka terkecilnya adalah 15 dan seterusnya. Setelah menemukan angka terkecil, maka tiap baris masing-masing angka dikurangi dengan angka terkecil tersebut. Pengurangan harus dilakukan sampai tiap baris dan kolom memiliki elemen/angka yang bernilai nol.

Tabel 5.2 Total Opportunity Cost Matrix

Pekerjaan Karyawan	I	II	III	IV
A	0	5	1	7
B	0	2	5	3
C	5	0	1	0
D	1	2	0	0

Sumber : Data Penulis, 2019

Setelah itu, carilah pada tiap baris dan kolom yang memiliki satu nilai nol, karena tiap karyawan harus ditugaskan hanya untuk satu pekerjaan dengan *opportunity cost* nol. Prosedur praktis untuk melakukan tes optimalisasi adalah dengan menarik sejumlah minimum garis horizontal atau vertikal untuk meliputi seluruh elemen bernilai nol. Bila jumlah baris atau kolom, maka penugasan optimal adalah *feasible*. Bila tidak sama perlu direvisi.

Tabel 5.3 Hasil Revisi Matriks dan Tes Optimum

Pekerjaan Karyawan	I	II	III	IV
A	0	4	0	6
B	0	1	4	2
C	6	0	1	0
D	2	2	0	0

Sumber : Data Penulis, 2019

Pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa dibutuhkan empat garis untuk meliput seluruh nilai nol atau sama dengan jumlah baris atau kolom, sehingga matriks penugasan optimal tercapai. Karyawan B ditugaskan untuk pekerjaan I karena baris B hanya mempunyai satu nilai nol pada kolom I. Kolom II berisi satu nol pada baris C, jadi karyawan C ditugaskan untuk pekerjaan III, karena pekerjaan I telah ditugaskan karyawan B. Karyawan D ditugaskan untuk pekerjaan terakhir IV.

5. Berdasarkan pada variabel *perceived environmental support* pada dimensi *peer support*, terdapat indikator yang memiliki nilai *mean* terkecil, yaitu pada indikator ES_PS1, yaitu sebesar 4.16. Indikator tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya, ketika menemui masalah di tempat kerja. Saran untuk perusahaan adalah untuk mengingatkan kembali budaya perusahaan tersebut. Cara yang digunakan adalah dengan menerapkan budaya perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Misalnya adalah perusahaan mempunyai misi untuk bisa memberikan kepuasan kepada pelanggan, maka perusahaan perlu menerapkan budaya untuk memberikan kepuasan kepada karyawan pula. Dimulai dari hal kecil seperti mengucapkan kata “tolong”, “maaf”, dan “terima kasih”. Selain itu mengadakan *cross training*. *Training* tersebut dilakukan dengan cara mengizinkan karyawan untuk bertukar kemampuan atau mengajari satu sama lain. Ketika tiap karyawan mengerti mengenai pekerjaan rekan kerjanya, maka ia dapat membantu rekannya yang lain dalam memecahkan masalah dalam pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

6. Berdasarkan pada variabel *job performance* pada dimensi *quality*, terdapat indikator dengan nilai *mean* yang rendah, yaitu JP_QL1 dan JP_QL4 dengan nilai 4.20. Pernyataan dari kedua indikator tersebut adalah karyawan merasa belum bekerja secara akurat dan terdapat peralatan yang digunakan untuk bekerja belum sesuai dengan standar yang telah disyaratkan. Peran perusahaan dalam membantu karyawan agar mampu bekerja secara akurat adalah dengan melakukan *training* yang sesuai dengan pekerjaan dari karyawan tersebut. Metode *training* yang digunakan adalah *on the job training*, dimana karyawan dapat secara langsung menerapkan *training* tersebut di dalam pekerjaannya. Untuk pernyataan bahwa peralatan yang digunakan untuk bekerja belum sesuai dengan standar yang telah disyaratkan, maka saran untuk perusahaan adalah melakukan pembaharuan peralatan dan fasilitas di dalam perusahaan dalam periode waktu tertentu, misalnya setiap enam bulan sekali. Kegiatan yang dilakukan seperti pemeriksaan peralatan apakah terjadi kerusakan, pembaharuan, dan pengadaan peralatan atau fasilitas. Selain itu standar yang ditetapkan juga perlu diperbaharui juga secara berkala sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
7. Berdasarkan pada variabel *job performance* pada dimensi *quantity*, terdapat satu indikator yang memiliki nilai *mean* terendah, yaitu JP_QN3 sebesar 4.17. Hal tersebut menunjukkan karyawan merasa jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kurang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Saran untuk perusahaan adalah mengalokasikan jumlah pekerja dan jumlah karyawan yang sesuai. Hal tersebut dengan cara menggunakan metode

Hungarian seperti pada indikator ES_SR4 sebelumnya. Menurut Taha (1996) metode Hungarian merupakan suatu metode berbentuk seperti matriks dimana sumber daya seperti manusia harus ditugaskan hanya untuk satu pekerjaan. syarat-syarat yang harus diselesaikan pada metode Hungarian ini adalah :

- d. Jumlah i harus sama dengan jumlah j yang harus diselesaikan.
- e. Setiap sumber atau karyawan harus mengerjakan satu tugas.
- f. Apabila jumlah sumber atau karyawan tidak sama jumlahnya dengan tugas, atau sebaliknya, maka ditambahkan variabel *dummy worker* atau *dummy job*.

Selain itu mengevaluasi kembali kompetensi pada karyawan agar sesuai dengan bidang pekerjaannya.

8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa *deadline* waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat, sehingga hasil pekerjaannya kurang maksimal. Hal tersebut berdasarkan indikator JP_TM1 yang memiliki nilai *mean* rendah yaitu sebesar 4.18. Perusahaan harus menetapkan standarisasi mengenai pengaturan waktu yang disesuaikan dengan besarnya tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut. Selain itu terdapat karyawan yang masih belum menguasai pekerjaannya dengan baik. Perlunya perusahaan untuk memberikan *training* kepada karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya. *Training* yang sesuai dengan masalah tersebut dengan menggunakan metode *on the job training* mengenai bidang pekerjaannya mereka, misalnya *training* cara mengoperasikan sebuah mesin. Pelatih akan memberikan instruksi mengenai cara mengoperasikan mesin

tersebut. Sebelum memberikan instruksi, karyawan akan diberi buku panduan cara mengoperasikan mesin tersebut agar dapat diingat dan dipelajari. Pelatih akan menjadi fasilitator jika karyawan tersebut merasa kesulitan dalam menjalani pekerjaannya tersebut. Pelatih yang bersangkutan adalah pihak internal perusahaan yang dapat menguasai pengoperasian mesin tersebut.

4.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antara *perceived self-efficacy* dengan *job performance* serta menambahkan variabel *knowledge sharing* pada jurnal utama Nan-Nan (2019) jika terdapat fenomena yang berhubungan dengan variabel tersebut.
2. Peneliti menyarankan untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda di luar industri manufaktur untuk melihat secara lebih luas lagi untuk menambah informasi yang baru, seperti industri di bidang jasa, perhotelan atau lain sebagainya.
3. Menggunakan populasi yang lebih besar lagi, di beberapa industri plastik baik di wilayah Tangerang ataupun di wilayah lainnya, agar menemukan hasil penelitian yang lebih valid dan reliabel.