

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu :

1. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya *self efficacy* dalam diri karyawan akan membuat kinerjanya semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang semakin baik seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik dan saling mendukung maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh *perceived organizational support*.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan, implikasi yang dipaparkan terdiri dari :

1. Implikasi Praktis

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, manajemen dapat mempertimbangkan untuk melakukan program pengembangan diri untuk para karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto agar para karyawan mendapatkan pelatihan dan pendampingan mengenai cara meningkatkan tingkat kepercayaan diri individu dalam mengerjakan berbagai tugas yang berbeda secara efektif, sehingga karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki. Hal ini membuat karyawan dapat menjalani masalah atau rintangan yang ada dalam perusahaan, sehingga tugas yang diberikan cepat terselesaikan dengan efektif dan hasilnya baik. Tanpa disadari dengan keyakinannya terhadap kemampuannya yang tinggi juga akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi agar perusahaan dan karyawan mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan juga bisa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam proyek perubahan organisasi secara bertahap agar mereka dapat percaya diri akan kemampuan dan juga perubahan yang terjadi, sehingga resistensi terhadap perubahan dapat diminimalisir. Selain itu, pemberian penghargaan dan umpan balik yang positif juga penting untuk para karyawan agar karyawan dapat lebih percaya diri akan kemampuannya sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

b. Perusahaan seharusnya menerapkan sistem komunikasi internal yang efektif antar manajemen, kepala operasi, dan rekan kerja agar para karyawan kantor PT. KAI Daop 5 Purwokerto dapat berkomunikasi dengan terbuka bersama atasan atau rekan kerjanya dengan cara berdiskusi dengan atasan atau rekan kerjanya terkait kesulitan yang dihadapi ataupun hal lainnya. Sehingga atasan bisa membantu stafnya dalam kesulitan atau masalah yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik. Dengan hal ini menjadikan hubungan antar karyawan atau atasan lebih rukun, harmonis, dan saling menghargai. Selain itu, perusahaan juga bisa mempertimbangkan mengenai program membangun budaya kerja yang kolaboratif. Karena dengan program ini menjadikan karyawan antar divisi dapat saling mengenal dan juga saling menolong antar rekan kerja menjadikan masalah yang dihadapi dapat terselesaikan dengan baik dan pekerjaan cepat selesai.

2. Implikasi Teoritis

a. Studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Temuan ini mendukung *social cognitive theory* yaitu pembelajaran yang diberikan dan contoh perilaku yang baik yang dilakukan oleh atasan dan rekan kerjanya dalam mengatasi masalah dan hambatan yang terjadi membuat karyawan mempunyai keyakinan lebih tinggi untuk mencapai hal baru yang sama dengan rekan kerja atau atasan tersebut. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiranegara (2023) dan Eka & Sugiarto (2022) yang

menyatakan bahwa semakin tingginya tingkat kepercayaan akan kemampuan dirinya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan menjadi lebih baik kedepannya.

- b. Studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Temuan ini mendukung *social cognitive theory* yaitu hubungan timbal balik antara kognitif, perilaku, dan pengaruh lingkungan yang dapat menumbuhkan rasa nyaman dan mengurangi rasa penat pada diri individu yang dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri & Ferdian (2021) dan Marlius & Sholihat (2022) yang menyatakan bahwa semakin baiknya hubungan antar rekan kerja dan atasan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan menjadi lebih baik kedepannya.

C. Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, maka diperoleh keterbatasan penelitian yaitu peneliti hanya mempertimbangkan variabel *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan, padahal terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja tidak hanya ketiga variabel tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini juga masih terlalu bias karena penyebaran kuisionernya hanya kepada staf karyawan kantor saja tanpa adanya spesifikasi sampel, seharusnya adanya spesifikasi sampel untuk manajemen, atasan, dan divisi karyawan tersebut agar hasilnya lebih valid dan benar.

