

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PJB UP Muara Tawar. Hal ini di dukung bedasarkan penelitian sebelumnya (Narendra , 2017) yang menunjukkan bahwa Efikasi Diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT.PJB UP Muara Tawar. Hal ini di dukung bedasarkan penelitian sebelumnya (Taufik et al., 2018) yang mana memberikan bukti bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Efikasi Diri dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT.PJB UP Muara Tawar. Dan jika dibandingkan degan penelitian yang dilakukan oleh (Herdiana, 2013) yang memiliki variabel yang sama yaitu efikasi diri , pemberdayaan dan kepuasan kerja Hasil penelitian dari menunjukkan bahwa Pemberdayaan dan Efikasi Diri secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan juga secara bersamaan (simultan) Pemberdayaan dan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa implikasi sebagai berikut :

1. Seharusnya permasalahan pada efikasi diri di PT.PJB Unit Pembangkitan Muara Tawar ini sudah dapat terselesaikan karena PT.PJB ini adalah anak dari perusahaan BUMN yang mana utuk menjadi salah satu karyawan di perusahaan ini haruslah orang-orang yang berkompeten dan orang yang

berkompeten seharusnya sudah memiliki kepercayaan yang tinggi, akan tetapi hasil dari penelitian saya ini menunjukkan masih banyaknya karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah yang disebabkan oleh faktor kurangnya kepercayaan diri terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Meningkatkan efikasi diri pada perusahaan memungkinkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT.PJB UP Muara Tawar, jika kepuasan kerja pada karyawannya baik, maka pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara komprehensif. Perusahaan harus senantiasa berupaya meningkatkan efikasi diri terutama pada bidang perilaku (*generality*) agar para karyawan memiliki keyakinan diri yang kuat di dalam melaksanakan berbagai tugas-tugasnya.

2. Begitu juga dengan pemberdayaan pada perusahaan PT.PJB seharusnya juga sudah terpenuhi di pada perusahaan ini karena PT.PJB merupakan perusahaan besar di bawah naungan BUMN yang memungkinkan PT.PJB sudah memberikan pemberdayaan pada karyawannya dengan sebaik mungkin, Namun menurut hasil dari penelitian saya yang lakukan bahwa PT.PJB belum sepenuhnya memberikan pemberdayaan karyawannya, dari faktor lain yaitu kurangnya kepercayaan terhadap bawahannya yang menyebabkan kepuasan karyawan PT.PJB menurun, karena pemberdayaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan cara membangun lingkungan kerja yang kondusif yaitu terdapat kepercayaan timbal balik antara pemimpin dengan karyawan, kesediaan pemimpin untuk memberikan wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bawahan, berperilaku adil, baik, dan menciptakan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, yang akan menimbulkan rasa puas tersendiri pada diri karyawan.