

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan pada setiap bab terkait pengaruh *Self-Efficacy* dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Ratnacahya Nusawiria (RC NUSA), peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- a) *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ratnacahya Nusawiria.
- b) Kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ratnacahya Nusawiria.
- c) *Organizational citizenship behavior* dapat memediasi pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Ratnacahya Nusawiria.
- d) *Organizational citizenship behavior* dapat memediasi pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Ratnacahya Nusawiria.
- e) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ratnacahya Nusawiria.

V.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah mengikuti ketentuan yang ada dalam menyusun penelitian ini, penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu. Adapun keterbatasan yang dimaksud adalah sebagai berikut::

- a) Karena kondisi dan temuan penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT Ratnacahya Nusawiria, maka hasil penelitian ini belum tentu dapat diterapkan pada perusahaan lain.
- b) Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini termasuk cukup lama karena media penyebaran kuesioner menggunakan *platform google form*.

- c) Pada penelitian ini variabel yang digunakan terbatas antara lain, self-efficacy, kompetensi karyawan, organizational citizenship behavior, dan kinerja karyawan. Dimana variabel ini dirasa oleh penulis belum bisa membantu seluruh permasalahan yang ada pada PT Ratnacahya Nusawiria.

V.3 Saran

Terdapat beberapa saran yang peneliti bisa berikan berdasarkan penelitian dan simpulan yang telah dilakukan, yaitu :

1. Bagi pembaca, disarankan dengan adanya penelitian terkait kinerja karyawan ini dapat menggunakan variabel bebas lain untuk diteliti seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Diharapkan juga kepada pembaca dapat meningkatkan pemahaman dan analisis tentang bagaimana faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti juga berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat memberikan lagi wawasan secara menyeluruh dan mendalam untuk memahami konsep kinerja karyawan dalam konteks perusahaan dengan mempertimbangkan faktor tambahan lainnya.
2. Bagi perusahaan, sangat penting untuk memperhatikan apa saja yang diperlukan oleh karyawan dalam pemaksimalan kinerja mereka. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan menurut peneliti, sebagai berikut:
 - a) Saran yang dapat diberikan untuk *self-efficacy* adalah perusahaan dapat memberikan penjelasan apabila akan membrikan karyawan tugas baru diluar rutinitas mereka. Lalu di luar itu perusahaan uga harus bisa mmberikan program mentoring kepada karyawan muda dan pelatihan yang sesuai agar karyawan merasa yakin akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan mereka.
 - b) Saran untuk Kompetensi karyawan adalah pihak perusahaan bisa mengidentifikasi masalah apa yang menyebabkan seorang karyawan enggan untuk menambha kompetensi mereka, bisa melalui komunikasi dua arah yang baik, perencanaan pembinaan karyawan, perencanaan jenjang karir karyawan, dan perusahaan bisa

memberikan kenaikan gaji apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi yang tinggi.

- c) Saran untuk *organizational citizenship behavior* adalah pihak perusahaan bisa melakukan berbagai cara agar karyawan dapat tertarik untuk melakukan perilaku OCB, bisa dari memancing karyawan dengan berbagai program seperti kegiatan proyek sosial, atau membuat program yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
- d) Saran untuk kinerja karyawan adalah perusahaan harus bisa melakukan identifikasi apa penyebab dari fluktuasi kinerja tersebut, lalu perusahaan bisa melakukan pembuatan rencana perbaikan bersama dengan karyawan dengan cara membuat target baru perusahaan, umpan balik yang konstruktif, dan bahkan menerapkan bonus insentif kepada karyawan apabila mereka bisa menjaga dan meningkatkan kinerja mereka dengan baik.