

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *self esteem* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *self esteem* dan efikasi diri, satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Telkom Padang dan keseluruhan kuesioner dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Penelitian ini diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SmartPLS* versi 4.0.

Dari pembahasan yang telah dibahas sebelumnya terdapat 7 hipotesis yang diajukan dan dari hasil analisis data terdapat tiga hipotesis diterima dan empat hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *self esteem* karyawan maka semakin meningkat juga hasil kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa efikasi diri tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. Pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *self esteem* tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Padang. Pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *self esteem* terhadap kepuasan kerja.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Padang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik efikasi diri karyawan maka semakin meningkat juga hasil kepuasan kerja.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. Pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan kepuasan kerja memediasi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan.
7. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT

Telkom Padang. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan implikasi penting bagi PT Telkom Padang, terutama bagi pemimpin untuk dapat dijadikan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menemukan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan PT Telkom Padang dapat mempertahankan *self esteem* dan dalam hal ini dapat meningkatkan pula kinerja dari setiap karyawan agar setiap karyawan PT Telkom Padang, dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan lagi beberapa gagasan mereka sehingga meningkatkan prestasi mereka dan kualitas kerjanya, serta dapat dibangun rasa saling menolong dan membantu demi meningkatkan kerjasama dalam tim, dengan demikian kinerja karyawan PT Telkom Padang akan meningkat. Salah satunya yaitu dengan membangun komunikasi yang terbuka sehingga membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan diberdayakan.
2. Penelitian ini menemukan hasil efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan efikasi diri yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kinerja karyawan PT Telkom Padang. Hal ini juga dapat menjadi acuan bagi PT Telkom Padang, untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lainnya yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan selain

efikasi diri, seperti disiplin kerja dan motivasi, agar terciptanya kinerja yang baik, efikasi diri yang diberikan kepada karyawan, diharapkan juga sudah sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan, seperti selalu berusah keras untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, karyawan menjadi lebih termotivasi juga akan meningkatkan kinerja karyawan PT Telkom Padang, selain itu dengan adanya pengembangan keterampilan dan pelatihan peningkatan kinerja yaitu fokus pada pengembangan keterampilan teknis dan pengetahuan yang relevan mungkin menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja jika efikasi diri tidak memainkan peran yang signifikan.

3. Penelitian ini menemukan hasil *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan *self esteem* yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kepuasan kerja PT Telkom Padang. Hal ini juga dapat menjadi acuan bagi PT Telkom Padang, untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lainnya yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja selain *self esteem*, seperti rekan kerja, promosi, dan lingkungan kerja, agar terciptanya kepuasan kerja yang baik. Pada PT Telkom Padang perlu melakukan pelayanan kesehatan mental yaitu dengan menyediakan layanan kesehatan mental, seperti konseling atau seminar kecerdasan emosional, dengan begitu dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan *self-esteem*.
4. Penelitian ini menemukan hasil efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat efikasi diri semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT Telkom Padang, hal ini

terjadi karena perusahaan dianggap mampu dalam mengelola efikasi diri ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi PT Telkom Padang. Dalam rangka meningkatkan efikasi diri karyawan PT Telkom Padang, perusahaan perlu melakukan pengembangan keterampilan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan efikasi diri mereka. Ini dapat termasuk pelatihan teknis, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal yang diharapkan dapat memberikan banyak pengaruh positif untuk PT Telkom Padang.

5. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan PT Telkom Padang dapat mempertahankan kepuasan kerja dan dalam hal ini dapat meningkatkan pula kinerja dari setiap karyawan agar setiap karyawan PT Telkom Padang, dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan lagi beberapa gagasan mereka sehingga meningkatkan prestasi mereka dan kualitas kerjanya, serta PT Telkom Padang bisa melakukan survei kepuasan kerja dengan melakukan survei secara berkala untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan terhadap perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Telkom Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki

keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian dimasa yang akan datang.

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil karena ruang lingkup hanya karyawan tetap pada PT Telkom Padang.
2. Variabel dalam penelitian ini terbatas hanya mengembangkan dua variabel independen yaitu *self esteem* dan efikasi diri, satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya terfokus pada organisasi yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi yaitu PT Telkom Padang.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel agar data yang dihasilkan lebih akurat.
2. Pada peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *transformation leadership*, iklim organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian lain seperti yang bergerak dibidang lembaga keuangan, instansi pemerintah, dan industri.