

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data statistik yang dan hasil penelitian yang sudah peneliti kaji pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh efikasi diri terhadap loyalitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Maka, peneliti dapat mengemukakan kesimpulan dengan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya pengaruh secara langsung efikasi diri terhadap loyalitas karyawan PDAM Tirta Dhaha kota kediri dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,050$ yang lebih kecil dari nilai alpa. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri secara langsung memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Maka, H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.
2. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha kota kediri dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang lebih kecil dari nilai alpa. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Maka, H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.
3. Berdasarkan hasil perhitungan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PDAM Tirta Dhaha kota kediri dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,050$ yang lebih kecil dari nilai alpa. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa keuasan kerja memiliki pengaruh

signifikan dan positif terhadap kepuasan loyalitas PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Maka, H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

4. Berdasarkan perhitungan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh efikasi diri terhadap loyalitas karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri secara langsung adalah sebesar 0,306. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung efikasi diri terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri adalah sebesar 0,168. Hal ini disebabkan jika nilai yang diperoleh dari nilai pengaruh langsung bernilai negatif dari nilai (pengaruh tidak langsung) $=\beta_1 \times \beta_3$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas saat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, maka H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

B. Saran

1. Bagi pihak PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri

Dari hasil penelitian diketahui bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas. Berdasarkan deskripsi data nilai tertinggi pada efikasi diri sebesar persentase 27,84% kepuasan kerja dengan persentase 7,6 %. Diharapkan pengelola perusahaan lebih memperhatikan tugas yang diberikan, tidak memberikan tekanan pada karyawan dan mengadakan berbagai macam latihan sebagai salah satu strategi pengembangan kemampuan dan kerjasama antar karyawan yang berfokus pada program peningkatan efikasi diri karyawan.

2. Bagi karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri

Dari hasil penelitian diketahui bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas.

Diharapkan para karyawan PDAM Tirta Dhaha untuk membatasi stress dan kebiasaan berfikir secara berlebih dalam pekerjaan, memiliki komitmen yang kuat dalam pekerjaan, lebih aktif dalam memilih peluang dalam tugas pekerjaan, mampu mengembangkan diri, menjadikan kegagalan sebagai pembelajaran diwaktu yang mendatang, memiliki target pencapaian dan penyelesaian masalah dengan kreatif , ini merupakan beberapa cara yang dapat mendorong tumbuhnya efikasi diri yang tinggi dalam diri karyawan. Dan tentunya juga tetap memperhatikan hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan antara lain yakni: memberikan fleksibilitas dalam pekerjaan dan ruang kerja, mengatur dan mengelola waktu yang baik, bersosialisasi dan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan, menciptakan gaya hidup sehat dan lingkungan yang positif di tempat kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Searah dengan hasil koefisiensi determinasi bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap loyalitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 14,7% dan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karenanya penulis berharap untuk penelitian yang mendatang untuk lebih mempertimbangkan dan memperhatikan mengenai perluasan responden penelitian agar dapat divariasikan dan melakukan studi kasus pada berbagai macam organisasi, sehingga mendapatkan hasil lebih baik serta hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk mendukung penelitian terdahulu.