

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. *Self efficacy*, komunikasi interpersonal, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Fajar Toserba Grup (Talaga dan Jalaksana).
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Grup (Talaga dan Jalaksana). Artinya ketika *self efficacy* karyawan semakin tinggi meningkatkan kinerja karyawan dalam menentukan perilaku untuk memperoleh hasil kinerja karyawan pada Fajar Toserba Grup.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Grup (Talaga dan Jalaksana). Artinya semakin efektif komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh karyawan Fajar Toserba Grup akan meningkatkan kinerja karyawan Fajar Toserba Grup.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fajar Toserba Grup (Talaga dan Jalaksana). Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh pihak perusahaan maka semakin termotivasi dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja di Fajar Toserba Grup.
5. Terdapat perbedaan yang signifikan dalam budaya organisasi antara Fajar Toserba Talaga dan Fajar Toserba Jalaksana. Artinya Perbedaan ini menunjukkan bahwa masing-masing cabang memiliki karakteristik budaya organisasi yang berbeda. Nilai mean rank Fajar Toserba Jalaksana lebih tinggi dibandingkan dengan Fajar Toserba Talaga. Hal ini mencerminkan bahwa di Fajar Toserba Jalaksana, nilai-nilai seperti inovasi, kerjasama tim, dan kualitas kerja dijalankan secara konsisten oleh karyawan, sehingga menciptakan

lingkungan kerja yang lebih adaptif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan terdapat beberapa saran untuk Fajar Toserba Grup diharapkan terus mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja karyawannya melalui:

- a) *Self efficacy*, perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan pendalaman potensi diri dan pelatihan pembangunan kepercayaan diri yang bertujuan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugas, menetapkan target kerja yang jelas dan realistis, serta memberikan dukungan dan pengakuan atas pencapaian karyawan untuk memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan diri.
- b) Komunikasi interpersonal, perusahaan perlu mengadakan program pelatihan komunikasi efektif, pelatihan *public speaking*, pelatihan *active listening*, menyediakan fasilitas atau media komunikasi yang mendukung efektivitas interaksi antar karyawan, dan mendorong budaya memberikan serta menerima umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki kualitas hubungan interpersonal.
- c) Budaya organisasi, perusahaan disarankan untuk memperkuat nilai dan norma organisasi melalui kegiatan internal seperti *Leadership by example*, penyelarasan visi dan misi perusahaan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang menerapkan budaya organisasi dengan baik, serta melakukan evaluasi berkala untuk memastikan budaya yang diterapkan relevan dan efektif meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk adanya penambahan atau

perbedaan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, *work-life balance* dan juga yang lainnya sehingga dapat memberikan manfaat lebih komprehensif untuk penelitian supaya lebih berkembang. Bila ingin meneliti kembali di Fajar Toserba Grup, disarankan untuk meneliti cabang yang lainnya agar dapat mengetahui apakah pada cabang yang lainnya mengalami fenomena yang sama.