

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengambilan data terhadap 34 orang *First Line Manager* PT. X Divisi Y di Bandung mengenai derajat *Self-efficacy*, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Derajat *Self-efficacy* pada *First Line Manager* PT. X Divisi Y Bandung tersebar secara merata, yang diperoleh dengan menggunakan kriteria relatif. Hasil yang merata ini disebabkan pula oleh banyaknya faktor yang melatarbelakangi penghayatan *Self-efficacy* pada diri *First Line Manager*.
2. Lamanya bekerja merupakan *Mastery Experience* yang berperan dalam pembentukan *Self-efficacy*. Semakin lama pengalaman bekerja yang dijalani, maka semakin tinggi pula derajat *Self-efficacy* yang dihayati *First Line Manager*.
3. Pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan *Self-efficacy*, semakin sering *First Line Manager* mengalami keberhasilan, maka derajat *Self-efficacy* semakin meningkat. Pengalaman keberhasilan ini dihayati secara subjektif, sehingga pengaruhnya dalam meningkatkan derajat *Self-efficacy* akan bervariasi pada setiap *First Line Manager*.

4. *First Line Manager* yang memiliki tokoh panutan dalam bidang pekerjaan memiliki derajat *Self-efficacy* yang lebih tinggi dibanding mereka yang tidak memiliki tokoh panutan. Mengamati dan mencontoh apa yang dilakukan oleh tokoh panutan merupakan *vicarious experience* yang mempengaruhi penghayatan terhadap derajat *Self-efficacy*.
5. Masukan secara verbal (*Verbal persuasion*) berupa pujian lebih berpengaruh dalam meningkatkan derajat *Self-efficacy* dibandingkan dengan masukan verbal yang berupa kritikan.
6. Penghayatan mengenai *physiological and affective states* atau kondisi fisik dan afektif berperan dalam menentukan derajat *Self-efficacy* yang dimiliki *First Line Manager*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa saran berikut :

### 5.2.1 Penelitian Lanjutan

1. Disarankan untuk melakukan penelitian mengenai *Self-efficacy* pada perusahaan lain dengan *level* jabatan yang berbeda.
2. Disarankan untuk melakukan penelitian mengenai *Self-efficacy* dengan membandingkan jenis kelamin pria dan wanita.
3. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai hubungan antara derajat *Self-efficacy* dengan sumber-sumber yang mempengaruhinya, yaitu *Mastery Experience*, *Vicarious Experience*,

*Verbal Persuasion* dan *Physiological and Affective States*, dan dengan menggunakan kriteria penilaian *absolut*.

### **5.2.2 Guna Laksana**

1. Disarankan pada perusahaan untuk lebih mengoptimalkan pemanfaatan Nilai Kinerja Individu (NKI) sebagai salah satu media untuk mengenal kemampuan diri.
2. Disarankan pada perusahaan untuk menyediakan forum guna menyadarkan *First Line Manager* mengenai derajat *Self-efficacy* yang dimilikinya dan disarankan pada atasan untuk menjadi fasilitator dari forum tersebut, misalnya dengan mengadakan diskusi mengenai keyakinan akan kemampuan diri, agar kinerja mereka dapat lebih meningkat.
3. Disarankan pada *First Line Manager* untuk melakukan introspeksi mengenai pengalaman, hubungan dengan rekan kerja, masukan dari pihak lain maupun kondisi fisik dan emosional yang berhubungan dengan kinerja sehingga dapat lebih mengenal kemampuan diri yang dimiliki dan dapat memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja.