

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

4. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja petugas kebersihan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $r = 0.624$, t hitung $5.539 > t$ tabel 2.011 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula kinerja petugas kebersihan. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula kinerja petugas kebersihan.
5. Tidak ada perbedaan kinerja petugas kebersihan berdasarkan kompensasi finansial. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa F hitung $0.002 < F$ tabel 4.043 dan signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa gaji yang diterima petugas kebersihan tidak mempengaruhi kinerja petugas kebersihan.
6. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kompensasi finansial dengan kinerja petugas kebersihan. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa F hitung $16.247 > F$ tabel 3.195 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* dan kompensasi finansial maka semakin tinggi pula kinerja petugas kebersihan. Nilai R^2 sebesar 0.409 yang berarti sumbangan efektif *self efficacy* dan kompensasi finansial terhadap kinerja petugas kebersihan sebesar 40.9% , sedangkan 59.1% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini, yaitu: faktor fisik pekerjaan, faktor sosial, faktor organisasi, faktor psikologis, kemampuan individu, latar belakang dan geografi.

B. Saran

1. Bagi rumah sakit:

Diharapkan menggunakan hasil penelitian ini dalam mengambil kebijakan untuk memberi pembinaan terkait pentingnya *self efficacy* seperti kemampuan menginstropeksi dan memperbaiki kekurangan diri saat melaksanakan tugas, atau keberanian bertanya dan mendiskusikan permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan baik pada atasan maupun orang lain ketika menemui kesulitan saat menyelesaikan tugas, sehingga petugas kebersihan mampu meningkatkan *self efficacy* yang juga akan meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi perusahaan *outsourcing*:

Diharapkan menggunakan hasil penelitian ini dalam mengambil kebijakan untuk lebih meningkatkan pelatihan ketrampilan petugas kebersihan dalam membersihkan dan merawat lingkungan kerja di rumah sakit, sehingga petugas kebersihan memiliki *self efficacy* yang tinggi ketika melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya:

Diharapkan meneliti lebih lanjut faktor–faktor lain yang berpengaruh pada kinerja petugas kebersihan yang bisa dipakai untuk penelitian karena masih banyak faktor, yakni: faktor fisik pekerjaan, faktor sosial, faktor organisasi, faktor psikologis, kemampuan individu, latar belakang dan geografi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

C. Kesimpulan

7. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja petugas kebersihan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $r = 0.624$, t hitung $5.539 > t$ tabel 2.011 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi pula kinerja petugas kebersihan. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula kinerja petugas kebersihan.
8. Tidak ada perbedaan kinerja petugas kebersihan berdasarkan kompensasi finansial. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa F hitung $0.002 < F$ tabel 4.043 dan signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa gaji yang diterima petugas kebersihan tidak mempengaruhi kinerja petugas kebersihan.
9. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kompensasi finansial dengan kinerja petugas kebersihan. Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa F hitung $16.247 > F$ tabel 3.195 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* dan kompensasi finansial maka semakin tinggi pula kinerja petugas kebersihan. Nilai R^2 sebesar 0.409 yang berarti sumbangan efektif *self efficacy* dan kompensasi finansial terhadap kinerja petugas kebersihan sebesar 40.9% , sedangkan 59.1% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini, yaitu: faktor fisik pekerjaan, faktor sosial, faktor organisasi, faktor psikologis, kemampuan individu, latar belakang dan geografi.

D. Saran

4. Bagi rumah sakit:

Diharapkan menggunakan hasil penelitian ini dalam mengambil kebijakan untuk memberi pembinaan terkait pentingnya *self efficacy* seperti kemampuan menginstropeksi dan memperbaiki kekurangan diri saat melaksanakan tugas, atau keberanian bertanya dan mendiskusikan permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan baik pada atasan maupun orang lain ketika menemui kesulitan saat menyelesaikan tugas, sehingga petugas kebersihan mampu meningkatkan *self efficacy* yang juga akan meningkatkan kinerjanya.

5. Bagi perusahaan *outsourcing*:

Diharapkan menggunakan hasil penelitian ini dalam mengambil kebijakan untuk lebih meningkatkan pelatihan ketrampilan petugas kebersihan dalam membersihkan dan merawat lingkungan kerja di rumah sakit, sehingga petugas kebersihan memiliki *self efficacy* yang tinggi ketika melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

6. Bagi peneliti selanjutnya:

Diharapkan meneliti lebih lanjut faktor–faktor lain yang berpengaruh pada kinerja petugas kebersihan yang bisa dipakai untuk penelitian karena masih banyak faktor, yakni: faktor fisik pekerjaan, faktor sosial, faktor organisasi, faktor psikologis, kemampuan individu, latar belakang dan geografi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arsanti, Tutuk A. (2009). Hubungan antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja. *Jurnal bisnis dan ekonomi (JBE)*. Vol.16, no.2, hal 97-110, September 2009.
- As'ad, Moh. (2001). *Psikologi Industri Seri Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Atkinson, R.L., & Atkinson, R.C. (1997). *Pengantar Psikologi 1*. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, Saifuddin. (1997). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Beny. (2011). Jasa Cleaning Sevice. <http://terminaljasa.com/outsourcing-indonesia-jasa-cleaning-service/#sthash.30UtwWPD.dpuf>. Diakses 25 Oktober 2013.
- Chasanah, Nur. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Christian & Moningga Clara. (2012). Self Efficacy dan Kecemasan Pegawai Negeri Sipil Menghadapi Pensiun. *Jurnal Psikologi Ulayat, vol.1, no.1, Oktober 2012: 45-56*.
- Depnaker. (1987). *Klasifikasi Jabatan Indonesia*. Jakarta: Armas Duta Jaya.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dewi, Desak Nyoman A. R., Supra W. (2011). Communication Skill In Selling And Salespersons' Self Efficacy In Insurance Business. *Anima, Indonesian Psychologist Journal*. Vol.26, no.2, 81-90
- Ertanto, Dwi Yayan. (2011). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem sebagai Variabel Intervening. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Semarang: Fakultas Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Hamdani, Anwar & Suroto. (2012). Pengaruh Faktor Pengawasan Melekat, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Kabupaten Karanganyar dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Tesis*. Surakarta: STIE AUB.
- Handayani, Wiwik. (2008). Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoerna tbk di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis vol.8, no.2 September 2008*.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertati, Diana. (2009). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di Vico Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen vol.7 no.2 Mei 2009*.

- Irene, Jessica. (2008). Hubungan antara Occupational Self Efficacy dengan Job Insecurity Pada Tenaga Kerja Outsourcing. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Martono, Nanang. (2012). *Metode penelitian kuantitatif analisis isi dan data sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muljani, Ninuk. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.4, No.2, September 2002*: 108 – 122.
- Melianawati., Prihanto, Sutyas F.X, & Tjahjoanggoro, A.J. (2001). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan. *Anima, Indonesian Psychological Journal, vol. 17, no. 1, 57-62*.
- Nursasongko, Ginanjar S. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang). *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Semarang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Diponegoro.
- Prestiana, Novita D.I & Dewanti P. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Stress Kerja dengan Kejenuhan Kerja pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul, vol.5, No.2, September 2012*.
- Psychology Mania. (2013). Pengertian Karyawan Kontrak. <http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-karyawan-kontrak.html>. Diakses 25 oktober 2013.
- Puspita, Agnes Indra. (2007). Hubungan Antara Self Efficacy dan Sense Of Humor dengan Partisipasi Kerja Karyawan. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata.
- Ramadhanti, Fitri Husnia AR. (2010). Hubungan Self Efficacy dengan Goal Setting Karyawan PT.Himeria Semata. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sari, Fitri Yunila. (2009). Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singgih, Santoso. (2002). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sudrajat, Dadang. (2005). Self Efficacy: Keyakinan dan Kemampuan Seseorang Untuk Berbuat Sesuatu. *Psikopedagogia, vol.3, no.5, November 2004/2005*, 53-70.
- Sugiarto, Endar. (1999). *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Sulistiyawati, Rini., Harlina N., & Unika P. (2012). The Relationship Between Work Efficacy With Job Insecurity On Production Employees PT. "X" Semarang. *Jurnal Psikologi*, vol.1, no.1, tahun 2012: 139-153.
- Susanti, Dian Woro. (2008). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Service Direct PT. Trakindo Utama Balikpapan. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Indonesia.
- Soeroso, Santoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Watri, Rina Selva Johan & Trisnawati, F. (2013). Pengaruh Efektivitas Kinerja dan Efisiensi Biaya terhadap Kebijakan Penggunaan Tenaga Kebersihan Outsourcing. *Pebkis jurnal*, vol.5, no.1, maret 2013: 33-41.
- Wibowo, Nurhida Rahmalia. 2010. Hubungan Antara Locus Of Control Internal dan Self Efficacy dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal. *Tesis (tidak diterbitkan)*. Surakarta: Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Widodo, Joko & Sunarso. (2010). Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Moderating di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.2 Desember 2010*, hal: 131 – 141.
- Winarsunu, Tulus. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM press.