

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *self efficacy*, stres kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Denature Indonesia Group Cabang Kebumen pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel *self efficacy* menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang tinggi dari pegawai dapat menurunkan kinerja.
3. Variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
4. Berdasarkan uji F variabel lingkungan *self efficacy* stres kerja dan *reward* berpengaruh simultan terhadap kinerja. Dari nilai koefisien determinasi pengaruh variabel *self efficacy*, *reward*, dan stres kerja terhadap kinerja sebesar 86.7%.

#### **5.2 Keterbatasan**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan maksimal guna mencapai tujuan penelitian, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan dari penelitian ini antara lain:

1. Variabel kinerja dipengaruhi oleh *self efficacy*, stres kerja dan *reward* sebesar 86.7% dan 12.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi, disiplin dan komunikasi.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu jawaban responden yang kadang kala tidak menggambarkan jawaban yang sesungguhnya karena perbedaan karakteristik responden

### **5.3 Implikasi**

#### **5.1.1 Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel *self efficacy*, stres kerja dan *reward* terhadap kinerja, sehingga implikasi praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel *self efficacy* dapat ditingkatkan dengan memberikan umpan balik yang positif terhadap pencapaian karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan untuk mempererat keyakinan karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel stress kerja pada karyawan perlu dikurangi dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan memfasilitasi pengembangan skill agar semakin focus dalam melakukan pekerjaan dan siap menghadapi tantangan dalam pekerjaannya.
3. *Reward* dapat ditingkatkan dengan memberikan bonus atas dasar pencapaian target yang sesuai.

### 5.1.2 Implikasi Teoritis

#### 1. *Self efficacy*

*Self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Ary (2019) dan Widyawati (2018) bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Stres Kerja

Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja yang tinggi dari pegawai dapat menurunkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Massie (2018) dan Karisma (2014) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 3. *Reward*

*Reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berbeda dengan penelitian dilakukan oleh Muhammad (2019) dan Triadi (2021) bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.