

BAB V PENUTUP

A. SIMPULAN

Hasil dari gambaran umum tingkat self efficacy karyawan Asia Plaza memiliki kecenderungan pada kategori sedang dengan skor rata-rata 8,44 dengan presentase 56,06% artinya rata-rata karyawan Asia Plaza telah mencapai nilai maksimal pada tiap aspek dan indikatornya.

Hasil dari gambaran umum tingkat self efficacy karyawan Asia Plaza pada level dengan persentase 62% yang artinya berada pada kategori sedang pada aspek level. Kemudian pada aspek generality karyawan Asia Plaza berada pada kategori sedang dengan persentase 63,67% yang artinya rata-rata karyawan Asia Plaza berada pada kategori sedang. Kemudian pada aspek strength karyawan Asia Plaza berada pada kategori tinggi dengan persentase 42,5% yang artinya berada pada kategori rendah.

Hasil dari gambaran umum tingkat self efficacy berdasarkan jenis kelamin laki-laki berada pada kategori tinggi dengan persentase 65,22% dan pada karyawan perempuan berada pada kategori sedang dengan persentase 60,81%. Dan juga dari hasil uji *One-Way Anova* ditemukan adanya signifikansi antara karyawan laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($Sig.$) $446 < 0,05$ yang artinya nilai signifikansi ($Sig.$) 446 kurang dari $0,05$ yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan pada self efficacy karyawan laki-laki dan perempuan di Asia Plaza, perbedaan itu terjadi dikarenakan budaya Islami di Tasikmalaya yang sangat kental membuat praduga bahwa laki-laki merupakan imam (pemimpin) yang menuntut laki-laki untuk selalu mampu mengatasi masalah atau hambatan yang ada dalam suatu lingkungan..

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Konselor

Mengingat pentingnya self efficacy dalam kehidupan manusia, rencana layanan program bimbingan dan konseling diharapkan mampu meningkatkan self efficacy karyawan. Dengan demikian, konselor diharapkan mampu menerapkan program bimbingan dan konseling untuk meningkatkan self efficacy karyawan. Selain itu, konselor dapat mengagendakan secara terprogram pemberian layanan bimbingan dan konseling dengan program layanan untuk meningkatkan efikasi diri siswa.

2. Bagi Pihak perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Asia Plaza tahun 2022 masih ada karyawan yang memiliki self efficacy yang rendah. Dengan kata lain, rendahnya self efficacy dapat terjadi juga pada karyawan lain untuk itu perusahaan dapat melakukan penyebaran angket self efficacy dan bekerja sama dengan konselor atau personal HRD untuk membuat program sebagai upaya pencegahan maupun peningkatan untuk self efficacy karyawan. Program bimbingan dibuat berdasarkan hasil penyebaran angket self efficacy sehingga rancangan program sesuai dengan kebutuhan karyawan.

3. Bagi Jurusan Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian menunjukkan rendahnya self efficacy karyawan merupakan masalah yang dialami oleh karyawan baik dalam proses bekerja maupun di kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, prodi bimbingan dan konseling diharapkan mampu menyusun instrumen dan program layanan bimbingan dan konseling industri khususnya mata kuliah perencanaan dan pengembangan program SDM agar pada saat melakukan magang untuk mata kuliah Praktikum BK dalam setting training dan pengembangan SDM dapat

diterapkan untuk membantu pihak perusahaan meningkatkan self efficacy dan penanganannya menggunakan teknik bimbingan dan konseling.

4. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh karyawan untuk memahami apa yang kurang dari aspek self efficacy dirinya sehingga bisa menjadi rujukan untuk meningkatkan self efficacy.

5. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan hasil penelitian ini untuk membuat produk layanan atau kembali meneliti self efficacy karyawan tapi dengan varibel tambahan yang luas seperti variabel self efficacy dengan self control atau yang lainnya.

