

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya tentang kepuasan kerja karyawan *Didago Cafe*, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan *Didago Cafe* sudah termasuk kategori cukup, Akan tetapi masih ada indikator-indikator kepuasan kerja yang masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan oleh manajemen *Didago Cafe*.
2. Indikator-indikator yang mendapatkan nilai tinggi dari responden adalah pada aspek pekerjaan yang karyawan lakukan, keadilan dalam membagi tugas karyawan dan fasilitas yang di sediakan sudah sesuai dengan harapan, dan yang mendapatkan nilai terendah dari responden adalah mudah menjalin relasi dengan rekan kerja dalam perusahaan, komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan, serta saling menghormati antara rekan kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang telah didapatkan, penulis memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Perusahaan dinilai perlu meningkatkan indikator-indikator yang masih kurang maksimal seperti pada adaptasi dengan rekan kerja yang baru

karena *turnover* di perusahaan ini masih cenderung tinggi, maka dari itu diharapkan pelaku usaha bisa membangun suasana yang nyaman dan tetap kondusif agar kepuasan kerja karyawan bisa lebih tercapai. Selain itu komunikasi antara atasan dengan bawahan di harapkan untuk lebih komunikatif sehingga komunikasi yang terjalin bisa jadi lebih terjalin dengan baik.

2. Selain itu gaji dan insentif harus tetap diperhatikan oleh perusahaan karena terkait dengan kesejahteraan karyawan. Setiap pencapaian yang didapatkan oleh seorang karyawan bisa diberikan *reward* agar karyawan bisa lebih termotivasi untuk bekerja dan mengembangkan potensinya memberikan yang terbaik untuk perusahaan berupa pelayanan yang baik pada setiap konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghiselli, & Brown. (1995). *Personel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw Hill Book Company Inc.
- Gibson, & Donely, I. (1985). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hatfield, C. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontrovers, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- M. Rotundo, & P. Sackett. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach. *Applied Psychology, Vol. 87 No.1*.
- Melo, M., Barbosa, M., & Souza, P. (2011). *Job satisfaction of nursing staf: Integrative review. Review Article, 19 (4). 1047-1055*.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. (D. S. Halida, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Jefferson City: John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiono. (2009). *Metode penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2000). *Business An Introduction*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- V.G.Kondalkar. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International Publishers.