

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab 5, maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja karyawan di CV Syalom telah diukur dengan berdasarkan *Job Descriptive Index* (JDI) yang mencakup Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Dengan hasil skor akhir kepuasan kerja secara keseluruhan adalah 3,13 yang dikategorikan cukup memuaskan.
- 2) Berdasarkan hasil jawaban responden yang dianalisis, faktor yang menjadi kepuasan kerja karyawan di CV Syalom terdapat pada bagian rekan kerja dengan skor tertinggi dibandingkan indikator yang lainnya, yaitu 3,42. Hasil tersebut dikategorikan Memuaskan.
- 3) Berdasarkan hasil jawaban responden yang dianalisis, faktor yang menjadi ketidakpuasan kerja karyawan yang tertinggi terdapat pada bagian Promosi (2,78) , gaji (2,85), Supervisi (3,25) dan Pekerjaan itu sendiri (3,36). Hasil tersebut dikategorikan cukup memuaskan dan mendekati kategori tidak memuaskan.

6.2. Saran

Dari hasil penelitian yang sudah diperoleh dan berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden, faktor promosi (*Promotion*) masih perlu diperhatikan dan diperbaharui oleh perusahaan. melalui pembuatan prosedur yang lebih jelas, serta membuat persyaratan dan peraturan yang jelas terkait dengan pemberian promosi kepada seluruh karyawan. Sehingga karyawan lebih memahami dan menyesuaikan diri dengan kemampuan yang dimiliki.
- 2) Faktor Gaji (*pay*) masih perlu diperhatikan dan diperhitungkan lagi oleh pemilik perusahaan. pemilik perusahaan hendaknya Menentukan golongan dan besaran gaji yang sesuai kepada karyawan. pemberian gaji dapat disesuaikan berdasarkan kemampuan karyawan dan mengikuti ketentuan UMR yang sudah ditetapkan di daerah tersebut.
- 3) Faktor Supervisi (*supervision*) masih perlu diperhatikan oleh pemilik perusahaan. melalui komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan akan memberikan dampak terhadap cara atasan mengawasi bawahannya, Pemilik perusahaan hendaknya melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja karyawan dan memberikan *feedback* berupa penghargaan kepada karyawan.
- 4) Faktor Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) masih perlu diperhatikan oleh pemilik perusahaan. melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan secara merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F., Fadillah, R., & Aji, M. R. (2019). Perkembangan Ekonomi Indonesia dan Dunia Triwulan II 2019. *Kedeputian Bidang Ekonomi Kementrian PPN/BAPPENAS*, 9.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian, Cetakan I*. Taman Sidoarjo: Zifatama.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Cetakan I*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kristanto, V. H. (2018). *Metode penelitian pedoman penulisan karya tulis ilmiah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Muh. Fitrah, D. L. (2017). *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus ,Cetakan I*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Sudaryo, Agus, Nunung. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Cetakan II*. Bandung: ALFABETA.

Sutrisno, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.