

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis telah lakukan dan berbasis dari data yang diperoleh, maka penulis dapat menarik kesimpulan berikut:

- 1) Sebagian besar dari karyawan didominasi menyatakan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan adalah tinggi karena mereka merasakan bahwa gaji yang didapat cukup, adil, dan sesuai dengan harapan begitu juga dengan penunjang kondisi kerja yang sudah sesuai dan nyaman. Hubungan kerja yang ada dapat membantu pelaksanaan kerja. Kondisi kerja yang ada sudah sesuai dengan beban kerja yang ada dan terpenuhi. Karyawan juga merasakan kehadiran atasan yang mengawasi dalam pekerjaannya. Selanjutnya kemanan yang ada dalam pekerjaan sudah sesuai dengan beban kerja yang ada. Kesempatan berkembang yang ada sudah sesuai dan adil. Fasilitas yang ada dirasakan sudah sesuai dan cukup. Faktor yang paling dominan adalah pada pengawasan atasan. Hal ini didasarkan pendapat karyawan yang sangat setuju bahwa atasan dirasakan hadir mengawasi pelaksanaan tugas. Oleh karena itu hadirnya atasan dalam mengawasi pelaksanaan kerja dari karyawan menjadi bagian penting mendorong terciptanya kepuasan kerja.

- 2) Sebagian besar dari karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki kinerja yang sangat tinggi karena biasanya mereka dapat mencapai kuantitas dan kualitas yang ditetapkan dengan tepat waktu. Selain itu mereka juga biasanya dapat bekerjasama dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan selalu hadir dalam setiap jam kerja. Faktor yang paling dominan adalah kehadiran dari karyawan. Hal ini karena karyawan berpendapat bahwa kehadiran pada pemenuhan jam kerja dapat selalu dilakukan. Oleh karena itu kehadiran dari karyawan menjadi bagian yang penting dalam mendorong tercapainya sebuah kinerja dari karyawan.
- 3) Tingkat korelasi atau hubungan dari Kepuasan Kerja dengan Kinerja tergambar dalam nilai korelasi sebesar 0,617. Berdasarkan pedoman dari koefisien korelasi nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi atau hubungan yang kuat dari antara kedua variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja.
- 4) Terdapat sebuah hubungan atau korelasi yang kuat dari Kepuasan Kerja dengan Kinerja. Oleh sebab itu:
 - a. Peningkatan dari Kepuasan Kerja karyawan dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja dari karyawan. Begitu juga sebaliknya peningkatan kinerja dari karyawan akan mempengaruhi peningkatan dari Kepuasan Kerja.
 - b. Kepuasan Kerja merupakan sebuah variabel yang dapat mencerminkan sikap puas atau tidak puas, suka atau tidak

suka, sikap positif atau negatif terhadap keseluruhan aspek-aspek pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaannya akan membuat seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

Maka dari itu, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh dengan tingkat yang kuat dalam mendorong kinerja dari karyawan dalam perusahaan.

6.2 Saran

Dalam penelitian yang dilakukan ini, saran yang dapat diberikan penulis yaitu sebagai berikut ini:

A. Bagi Perusahaan Maya Jaya Textile

- Meningkatkan kualitas hubungan kerja atau pendekatan personal antara karyawan dengan atasan dalam perusahaan. Seperti contohnya dengan melakukan evaluasi bersama mengenai apa yang menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan menetapkan tujuan yang jelas sehingga, karyawan merasa hubungan kerja dengan atasan membantu pelaksanaan kerja.
- Menetapkan standar kinerja dalam perusahaan. Seperti memberi target kerja secara periodik dan memberikan penghargaan atas karyawan yang berprestasi sehingga,

karyawan dapat termotivasi dan semakin bersemangat dalam bekerja.

- Menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong aspek-aspek kepuasan kerja dari karyawan. Misalnya dengan memutar musik untuk diruang kerja sehingga hasil kerja karyawan bisa lebih baik.

B. Bagi Karyawan

- Melakukan pengelolaan dari kehadiran karyawan oleh atasan dengan konfirmasi penyampaian informasi kehadiran dan dengan meningkatkan sistem pengawasan dari atasan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam kerja, target kerja dan beban kerja yang ada. Seperti misalnya dengan melakukan penggantian untuk karyawan yang tidak hadir oleh atasan sehingga tidak terjadi kekosongan karyawan dan target kerja yang ada dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2020). *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Chandra, A., & Prasetya, W. (2015). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MELALUI PENINGKATAN KUALITAS KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI PADA PT. KMK GLOBAL SPORTS. *E-Journal WIDYA Ekonomika*, 58-63.
- Diana, R. (2015). SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Sumber Daya Manusia*, 89-103.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kemenkeu. (2020). *Buku II Nota Keuangan beserta Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara*. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Kemensetneg, H. (2019, November 14). Retrieved from <https://www.setneg.go.id>:
https://www.setneg.go.id/baca/index/tahapan_besar_menuju_indonesia_emas_2045
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Mas'udi. (2014). Pengaruh Komitmen dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 56 Jakarta. *MIX*, 270-285.
- Murni, W. (2017). PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF . *METODE PENELITIAN*, 1-16.
- Prasetia, A. (2019, Agustus 17). Retrieved from <https://news.detik.com:https://news.detik.com/berita/d-4669487/hut-ke-74-ri-jokowi-ingin-sdm-unggul-dari-gizi-hingga-karakter>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar .
- Raynaldo, & Hadi, S. P. (2016). Pengaruh Perilaku Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 299-308.
- Rismayadi, B. (2014). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1-16.
- Rusminingsih, D. (2010). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Modernisasi*, 22-40.

Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UNITOMO.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Susanti, E. L. (2016). *Metode Penelitian*. Malang: DEPARTEMEN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS BRAWIJAYA FAKULTAS TEKNIK JURUSAN TEKNIK SIPIL.