

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari keluhan pemilik perusahaan Mitra Aluminium, sulitnya mencari pengganti karyawan yang tidak masuk dan adanya karyawan yang keluar masuk maka di carilah sumber permasalahannya. Setelah penulis melihat adanya kemiripan masalah yang terjadi di Kitra Aluminium dengan faktor-faktor kepuasan kerja dan loyalitas kerja, maka penulis melakukan penelitian ini.

Tabel 5.27. Persentase Hasil kuesioner Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja di Mitra Aluminium

Pertanyaan	0 (STS)	1(TS)	2(KS)	3(N)	4(S)	5(SS)		TS	N	S	
1	6	6	2	9	2	0	Kepuasan Kerja Total: 38% Tidak Puas; 16% Netral; 46% Puas	0,56	0,36	0,08	60% Tidak Puas; 32% Netral; 8% Puas
2	5	11	7	2	0	0		0,64	0,28	0,08	
3	0	1	5	3	16	0		0,04	0,2	0,76	4% Tidak Puas; 20% Netral; 76% Puas
4	2	15	5	3	0	0		0,88	0,12	0	
6	14	7	2	2	0	0		0,84	0,08	0,08	86% Tidak Puas; 10% Netral; 4% Puas
5	0	4	9	12	0	0		0,52	0,48	0	
8	0	12	11	2	0	0		0,92	0,08	0	72% Tidak Puas; 28% Netral
7	0	1	3	1	8	12		0,16	0,04	0,8	
11	0	0	0	6	12	7		0	0	1	8% Tidak Puas; 2% Netral; 90% Puas
9	0	0	2	3	7	13		0	0,08	0,92	
10	0	0	0	5	5	15		0	0	1	4% Netral; 96% Puas
12	0	1	3	4	16	1		0,16	0,16	0,68	
13	1	1	6	13	4	0		0,08	0,24	0,68	12% Tidak Baik; 20% Netral; 68% Baik
14	1	10	12	2	0	0		0,92	0,08	0	
15	6	12	7	0	0	0		1	0	0	100% Tidak Baik
16	4	16	1	1	3	0		0,8	0,04	0,16	
17	1	6	10	6	1	1		0,68	0,24	0,08	80% Tidak Baik; 4% Netral; 16% Baik
18	1	16	4	1	1	2		0,84	0,04	0,12	
											68% Tidak Baik; 24% Netral; 8% Baik
											84% Tidak Baik; 4% Netral; 12% baik

Tabel 5.28. Penilaian hasil persentase

Rentang Nilai	Kriteria
81% - 100%	Sangat Baik
61% - 80%	Baik

41% - 60%	Cukup
21% - 40%	Kurang Baik
1% - 20%	Tidak Baik

Berdasarkan hasil data yang sudah peneliti ambil melalui kuesioner kepada karyawan Mitra aluminium, hasil data tersebut sudah penulis tampilkan dalam tabel 28. Hasil dari tabel tersebut tentang kepuasan kerja 46% puas yang artinya jika di lihat dari tabel 29 maka 46% itu masuk kedalam kriteria cukup. Artinya kepuasan kerja karyawan di Mitra Aluminium sudah cukup. Berdasarkan hasil data di tabel 28 juga terlihat loyalitas kerja mendapatkan persentase 17% baik dalam loyalitas kerja. Jika dilihat dari tabel 29 maka 17% masuk kedalam kriteria tidak baik, yang artinya loyalitas kerja karyawan di Mitra Aluminium tidak baik atau belum menunjukkan sikap loyalnya dengan baik.

Dari hasil penelitian ini, penulis mengambil kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang belum diterapkan Mitra Aluminium dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Dilihat dari tabel hasil kuesioner kepuasan kerja dan loyalitas kerja, akan terlihat faktor-faktor mana yang sudah cukup baik dan belum dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja di Mitra Aluminium. Berikut persentase faktor-faktor kepuasan kerja di Mitra Aluminium :

- Persentase tingkat kesulitan kerja hanya mencapai 6% yang artinya tidak baik
- Persentase tingkat kepuasan dari upah/ gaji karyawan mencapai 76% dengan kriteria baik
- Persentase rekan kerjanya hanya 4% dengan kriteria tidak baik
- Persentase tingkat kepuasan kerja dari faktor adanya promosi 0% yang artinya belum adanya promosi yang diberikan perusahaan
- Persentase kondisi kerja yaitu 90% dengan kriteria sangat baik
- Persentase tingkat kepuasan kerja dari adanya pengakuan dari atasan 96% dengan kriteria sangat baik.

Berikut persentase faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja di Mitra Aluminium dari hasil kuesioner:

- Persentase taat peraturan karyawan di Mitra Aluminium 68% dengan kriteria baik
- Persentase tanggung jawab karyawan di Mitra Aluminium 0% yang artinya belum ada tanggung jawab yang diberikan karyawan bagi perusahaan
- Persentase kerja sama antar karyawan di Mitra Aluminium 0% yang artinya belum adanya kerja sama yang baik di Mitra Aluminium
- Persentase hubungan antar pribadi karyawan di Mitra Aluminium 16% dengan kriteria tidak baik

- Persentase rasa suka terhadap pekerjaan hanya 8% dengan kriteria tidak baik
- Persentase rasa memiliki terhadap perusahaan bagi karyawan mencapai 12% dengan kriteria tidak baik

Dari hasil penelitian dengan berbagai uji yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan maka semakin tinggi juga loyalitas kerja di perusahaan tersebut.

6.2 Saran

Dari penelitian yang sudah dilakukan penulis di Mitra Aluminium. Sebaiknya Mitra Aluminium memberikan apresiasi berupa promosi kepada karyawan yang sudah melakukan tugasnya dengan baik. Dengan adanya promosi atau bonus yang diberikan atasan kepada karyawannya karena hasil kerjanya sudah baik, hal tersebut akan memicu karyawan tersebut tetap melakukan tugasnya dengan baik dan karyawan lainnya untuk melakukan tugasnya juga dengan baik untuk mendapatkan bonus atau promosi tersebut. Dengan adanya promosi atau bonus yang diberikan atasan kepada karyawannya akan membuat karyawannya terpicu untuk lebih lagi, dan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang tidak ada tantangannya.

Selain itu Mitra Aluminium seharusnya mengadakan acara bersama yang mungkin cukup dijangkau oleh karyawan. Mengadakan acara bersama karyawan karena dapat menumbuhkan hubungan yang baik antar rekan kerja, disana dibuat games yang membuat karyawan harus saling bekerja sama untuk mendapatkan

kemenangan. Dari acara tersebut akan menumbuhkan obrolan, keseruan bersama. Jika sudah dicoba namun masih belum berhasil, mungkin dibuat acara bersama dulu di kantor agar karyawan tidak malas juga ikut acara karena tidak perlu pergi jauh-jauh. Dengan begitu akan membetuk hubungan yang baik antar rekan kerja jika dilakukan terus menerus. Jika sudah adanya kepuasan kerja di Mitra Aluminium akan mengurangi perputaran tenaga kerja, dan menumbuhkan loyalitas karyawan di Mitra Aluminium. Jika sudah adanya hubungan baik antar rekan kerja dan atasan maka karyawan pun akan memiliki rasa memiliki atau cinta terhadap perusahaan. Karena jika karyawan tersebut nyaman bekerja di perusahaan tersebut, mereka akan cinta dan menjaga perusahaannya tempat mereka bekerja. Jika karyawan sudah memiliki rasa cinta terhadap perusahaan, karyawan tersebut pasti akan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Dari hasil persentase juga tingkat kesulitan kerja di perusahaan belum cukup baik, sebaiknya diberikan tantangan kerja bagi karyawan agar karyawan tidak bosan dengan pekerjaan yang terlalu ringan. Sebaiknya dalam perusahaan adanya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karena kedua faktor tersebut saling berhubungan. Sebaiknya dua faktor tersebut memiliki nilai yang cukup tinggi dalam perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja maka akan menumbuhkan loyalitas kerja di perusahaan. Jika tidak adanya kepuasan kerja maka akan berkurangnya produktivitas karyawan, tingkat absensi menjadi tinggi, sering terjadi perpindahan karyawan, bertambahnya kehancuran, sering terjadi tuntutan, adanya pemogokan kerja seperti yang dibahas di kajian pustaka. Kemudian loyalitas kerja itu merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk tetap berada di perusahaan

tempat karyawan bekerja dalam keadaan apapun dan tetap membela perusahaan. Jika karyawan tidak loyal maka akan menjadi perusahaan individu yang tidak adanya saling kerja sama antar karyawan yang bersama menumbuhkan perusahaan lebih maju. Oleh karena itu perlu adanya kepuasan kerja dan loyalitas kerja di Mitra Aluminium

DAFTAR PUSTAKA

- Al Muchtar, S. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri.
- Amirul Mukminin, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryman, A. (2016). *Integrating quantitative and qualitative research: how is it done?* SAGE.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Cooper, D. d. (2006). *Business Research Methods*. USA: McGraw-Hill.
- Creswell, J. (1944). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*. London: SAGE Publications.
- Djarwanto, P. (1994). *Pokok – Pokok Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFE.
- DRA.UMI FARIDA, M. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: umpo press.
- Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H, V. V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Handoko, T. H. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, H. d. (1984). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, H. R. (1979). *manajemen personalialia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada.
- Joedo, A. A. (1986). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba 4.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, D. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Marnis, P. d. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagan, S. (2005). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Steers, R. d. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Acadaemic Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Umar, H. (1999). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- W.J.S., P. (1986). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Yost, B. N. (t.thn.). *Renungan para manajer : reflections for managers*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.