



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 50 responden yaitu pegawai CV Sampurna Part Niaga. Maka didapatkan hasil penelitian dan pembahasan yang berupa uraian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *job involvement* pegawai di CV Sampurna Part Niaga. Sehingga, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Responden yang diteliti mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *job involvement* di CV Sampurna Part Niaga sebanyak 50 responden yang merupakan pegawai di CV Sampurna Part Niaga. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa, sebagian besar responden berusia 26 tahun – 31 tahun yaitu sebanyak 14 orang (28%). Pegawai berjenis kelamin laki – laki lebih dominan yaitu 32 orang dari 50 (64%). Sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan terakhir di jenjang SMA/SMK sebanyak 32 orang (64%). Dan, sebanyak 19 orang responden mempunyai masa kerja 1-3 tahun saja (38%) ini menunjukkan bahwa *turnover* di CV Sampurna Part Niaga agak tinggi.
2. Tingkat kepuasan kerja yang ada di CV Sampurna Part Niaga berdasarkan indikator berada pada kriteria baik. Ada indikator yang tergolong memiliki rata – rata yang tinggi yaitu pegawai puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja, kejelasan tentang jenjang karier, bantuan secara

teknis dan moril dari atasan (81%) serta sistem prosedur pembayaran gaji (84%). Berdasarkan dimensi kepuasan kerja yaitu dimensi jenis pekerjaan, gaji, rekan kerja, kesempatan promosi, mutu pengawasan dan lingkungan kerja memiliki total skor 3270 dari skor ideal 4200 sehingga menghasilkan rata – rata 77,8% yang berada pada kategori baik. Secara umum, pegawai puas akan segala hal yang berada di ruang lingkup pekerjaan dan perusahaan.

3. Tingkat *job involvement* yang ada di CV Sampurna Part Niaga berdasarkan indikator berada pada kriteria baik. Ada indikator yang tergolong memiliki rata – rata yang tinggi yaitu prestasi hasil kerja sangat berharga bagi kehidupan (81%), bertanggung jawab dan mencurahkan segala energi ke dalam pekerjaan (82%) serta menghargai dan melaksanakan pekerjaan dengan baik (83%). Berdasarkan dimensi *job involvement* yaitu dimensi aktif berpartisipasi, pekerjaan sebagai hal yang utama, pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri memiliki total skor 2609 dari skor ideal 3400 sehingga menghasilkan rata – rata 76,7% yang berada pada kategori baik. Secara umum, pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi akan hasil pekerjaannya dengan bekerja mencurahkan segala energi untuk hasil yang maksimal. Hal ini juga didukung oleh minat (*passion*) terhadap pekerjaan tersebut sehingga berharga bagi kehidupan mereka dan pekerjaan tersebut mampu mereka hargai dan hormati.

4. Hasil uji koefisien korelasi yang dilakukan untuk melihat berapa besar hubungan kepuasan kerja dengan *job involvement* di CV Sampurna Part Niaga adalah 0,765. Hubungan ini termasuk kriteria yang kuat ketika dikelompokkan pada interval koefisien korelasi. Selain itu, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t juga menghasilkan t-hitung sebesar 2,509 yang berarti $t\text{-hitung} (2,509) > t\text{-tabel} (2,011)$. Dengan adanya uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut positif kuat. Lalu, disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi juga tingkat *job involvement* pegawai yang dihasilkan pegawai di CV Sampurna Part Niaga.
5. Beberapa pegawai yang ada di CV Sampurna Part Niaga masih kurang *involve* pada pekerjaannya. Mayoritas pegawai hanya *involve* karena tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, bukan *involve* karena mereka sudah bekerja sesuai dengan minat atau *passion*-nya.

6.2 Saran

Melihat dari hasil kesimpulan yang sudah diuraikan, peneliti memiliki beberapa saran yang mungkin perlu dipertimbangkan oleh perusahaan untuk kedepannya. Saran – saran tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Masih adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh beberapa pegawai di CV Sampurna Part Niaga. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu memberikan yang terbaik untuk para pegawainya. Perusahaan



harus lebih memberikan kesempatan bagi para pegawai yang mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya, seperti tim marketing dalam proses kerjasama terhadap beberapa media. Perusahaan harus yakin bahwa keputusan yang akan diambil oleh pegawai merupakan keputusan yang pasti tidak akan melenceng dari tujuan perusahaan. Hal ini dapat dijalankan dengan adanya komunikasi yang jujur, baik dan terbuka antar penanggungjawab dan pelaksana tugas pekerjaan.

2. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi *job involvement* pegawai. Tanggung jawab dan motivasi untuk lebih berkontribusi akan meningkat jika pegawai mempunyai perasaan ketersediaan. Ketersediaan dalam hal ini merupakan fasilitas yang didapatkan oleh pegawai di CV Sampurna Part Niaga. Meskipun hasil presentase tidak terlalu rendah, namun perusahaan perlu memperhatikan lebih akan letak ruangan yang akan membantu aktivitas pekerjaan mereka. Dari segi udara, pencahayaan dan layout sebaiknya perlu ditinjau dan diperhatikan. Dengan memperhatikan kenyamanan pegawai, hal tersebut akan memotivasi kontribusi pegawai tersebut.
3. Pentingnya bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi agar perusahaan mengerti apa yang dialami oleh pegawai dari segi pekerjaan yang dilakukannya. Evaluasi ini harus jujur dan terbuka sehingga perusahaan perlu menanamkan rasa percaya pada pegawai agar pegawai mau terbuka dan selalu memberikan *feedback* yang baik bagi perusahaan.

4. Tidak semua pegawai bekerja pada minat (*passion*) mereka masing – masing, namun pegawai di CV Sampurna Part Niaga memiliki tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaannya. Perusahaan harus mampu mempertahankan semangat pada para pegawai yang mempunyai gairah kerja yang tinggi. Hal ini perlu agar tingkat kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan pun menjadi maksimal. Dengan mengerahkan kinerja yang maksimal, maka diharapkan adanya pemberian penghargaan dan kesempatan promosi akan mampu memotivasi gairah kerja para pegawai yang masih kurang bersemangat.
5. Perusahaan harus bisa mencari dan menghadirkan orang – orang yang mempunyai minat atau *passion* terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh CV Sampurna Part Niaga. Kemudian perusahaan akan melakukan proses seleksi untuk mencari pegawai yang lebih *involve* dengan jenis pekerjaannya nanti, dilihat dari latar belakang calon pegawai tersebut. Perusahaan membutuhkan orang yang bekerja sesuai dengan minat atau *passion*-nya karena perusahaan butuh partisipasi yang lebih dari pegawainya tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Birdie, A. K., & Jain, M. (2015). *Organizational Behaviour And Virtual Work: Concepts and Analytical Approaches*. USA: Apple Academic Press.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in The Workplace: An Integrative Approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1997). *Organizational Behaviour*. USA: McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, W. J. (1990). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi: Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Hasibuan, M. S. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Midas Surya Grafindo.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger Publishers.

- Kanzunuudin, M. (2006). Kepuasan Kerja Pengaruhnya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan. *1*(22-30).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavioural*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour : Concepts, Controversies, and Applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2016). *Psychology and Work Today: an introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Routledge.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business*. New Delhi: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.