

BAB IV

KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari proses pengumpulan data hingga pengolahan data, maka dalam bagian ini dijelaskan mengenai kesimpulan yang akan menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan dalam penelitian. Berikut merupakan kesimpulan dari penelitian ini:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan di MORE` Coffee & Space dapat disimpulkan masuk ke dalam kategori tinggi, dengan melihat perhitungan rata – rata dari enam dimensi yaitu pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Diperoleh rata – rata dari enam dimensi mencapai 4,05, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori tinggi atau dikatakan sebagai tingkat kepuasan kerja yang memuaskan.
2. Tingkat komitmen organisasi karyawan di MORE` Coffee & Space dapat disimpulkan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, dengan melihat perhitungan rata – rata dari tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Diperoleh rata – rata dari tiga dimensi mencapai 4,31 yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berada pada kategori sangat tinggi yang menunjukkan bahwa karyawan masih menginginkan untuk menjadi bagian dari MORE` Coffee & Space.
3. Berdasarkan ketiga langkah uji yang telah dilakukan menggunakan Korelasi Rank Spearman yang terdiri dari uji signifikansi, tingkat kekuatan hubungan,

dan arah hubungan, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan kuat searah yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai Sig.(2-tailed) 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien 0,628, sehingga jika dimensi yang ada dalam variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan, maka hal tersebut berpotensi meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan MORE Coffee & Space.

4.2 Rekomendasi

Berikut merupakan rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti kepada MORE Coffee & Space sebagai masukan, rekomendasi tersebut didasarkan pada temuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Berikut beberapa rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil penelitian:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi dengan nilai rata – rata terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu dimensi promosi pada indikator “Terbukanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di MORE Coffee & Space.” Rekomendasi yang dapat diberikan berupa program pelatihan dan pengembangan, sehingga karyawan mendapatkan keterampilan dan pengetahuan baru yang memberikan peluang untuk dapat meningkatkan karir.
2. Rekomendasi yang dapat diberikan untuk dimensi gaji adalah dengan memberikan penghargaan serta apresiasi kerja bagi karyawan MORE Coffee & Space yang telah menunjukkan performa kerja yang baik. Bagi karyawan yang mendapat penghargaan menjadi semakin termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya dalam bekerja. Apresiasi dan penghargaan memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta memperkuat

komitmen organisasi, sehingga karyawan merasa kontribusi terhadap pekerjaannya sudah diapresiasi.

3. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi pekerjaan memiliki nilai rata – rata tertinggi. Oleh karena itu, MORE` Coffee & Space disarankan untuk mempertahankan sistem *job enlargement* yang telah diterapkan. Hal ini akan mengurangi tingkat kebosanan karyawan karena mereka dihadapkan dengan pekerjaan yang menarik dan bervariasi. Karyawan akan terlihat dalam berbagai tugas sehingga mereka cenderung memiliki komitmen kepada organisasi.

4.3 Implikasi

Implikasi merupakan hasil atau penerapan yang dihasilkan dari rekomendasi penelitian yang telah diajukan. Berikut implikasi dalam penelitian ini:

1. Pentingnya implikasi berdasarkan rekomendasi yang diberikan pada dimensi dengan nilai rata – rata terendah yaitu dimensi promosi berupa program pelatihan dan pengembangan. Program tersebut dapat berupa keterampilan teknis yang dapat diberikan agar karyawan kompeten dalam membuat minuman berbasis *coffee* maupun *non coffee*. Pelatihan sikap dalam melayani pelanggan yang mencakup cara menyapa pelanggan dan pemahaman jenis produk yang ditawarkan perlu diberikan kepada staf MORE` Coffee & Space, agar dapat berinteraksi secara profesional dan ramah.
2. Implikasi yang dapat diberikan untuk dimensi gaji yaitu dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik dengan menerapkan program *employee of the month*. Untuk pemilihan karyawan diperlukan peran manajer MORE` Coffee & Space untuk melakukan penilaian

yang mencakup tanggung jawab pekerjaan, absensi, kerja sama dalam tim, dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja. Bagi karyawan yang terpilih akan mendapat sertifikat penghargaan dan bonus berupa uang tunai, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang semakin meningkat dan lingkungan kerja yang positif.

3. Berdasarkan rekomendasi yang diberikan pada dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi yang bertujuan untuk mempertahankan kemudian meningkatkan yaitu pada dimensi pekerjaan. Implikasi yang diberikan berupa job enlargement yang mengizinkan karyawan untuk melakukan tugas rangkap seperti staf barista yang juga bertugas sebagai kasir dan *staff kitchen* yang bertugas sebagai waiter. Pihak MORE Coffee & Space perlu memastikan kembali bahwa beban kerja yang diberikan seimbang agar tugas tambahan dapat dilaksanakan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. D., Sholihah, N. M., Ardiana, S. A., Ardiansyah, S. F., & Balgies, S. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Sidoarjo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 573–585. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.278>
- Agustini, F. (2008). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Armstrong, M. (2002). Resource Management Resource Management. In *Distributed Computing* (Issue May).
- Badan Pusat Statistik (2023). Laju Pertumbuhan kumulatif Industri Makanan dan Minuman. Diunduh dari: <https://www.bps.go.id/indicator/11/104/1/-seri-2010-laju-pertumbuhan-pdb-seri-%092010.html> [Diakses pada 8 Oktober 2023]
- Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Jawa Barat, jumlah restoran, rumah makan, kafe, dan coffee shop di Kabupaten Subang (2018 - 2021). Diunduh dari : <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-usaha-restoran-rumah-makan-dan-cafe-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>. [Diakses pada 10 Oktober 2023]
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 154–165.
- Hasan, I. (2008). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (3rd ed)*. PT Bumi

Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Herlyana, E. (2012). Fenomena Coffee Shop Sebagai Gejala Gaya Hidup Baru Kaum Muda. *Thaqāfīyyāt*, 13(1), 188–204.

Irma, A. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di Pt Telkom Regional 1 Sumatera Skripsi Fakultas Psikologi. *Psikologi*, 14.

Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). *Effect of job satisfaction on organizational commitment. Management & Marketing*, XIV. 26–40.

Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance, Second edition*.

Luthans, F. (2010). Organizational Behavior 12 th Edition. In *Hospital Administration*. McGrawHill Education. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23

Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*.

https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>

Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen

- Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405.
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: D. S. Halida. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 th). Pearson Education.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung : Refika Aditama,.
- Solikatun, S., Kartono, D. T., & Demartoto, A. (2018). Perilaku Konsumsi Kopi Sebagai Budaya Masyarakat Konsumsi (Studi Fenomenologi Pada Peminum Kopi Di Kedai Kopi Kota Semarang). *Jurnal Analisis Sosiologi*, 4(1).
<https://doi.org/10.20961/jas.v4i1.17410>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: research and practice (6th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2021.
- Watson, R. (2015). Quantitative research. *Nursing Standard*, 29(31), 44–48.
<https://doi.org/10.7748/ns.29.31.44.e8681>
- Zakiah, N., Nurriszka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*.