

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, terbentuklah beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV Barokah Textile.

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah didapatkan dan telah dibuat hasil analisis deskriptif pada bab 4, tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dapat masuk ke dalam kategori tinggi. Akan tetapi, terdapat 3 dimensi yang perlu diperbaiki. Diantaranya yaitu:

1. Dimensi pekerjaan itu sendiri, terdapat masalah dimana karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakannya membosankan atau tidak menarik karena hal yang dilakukannya selalu sama dari tahun ke tahun, selain itu tidak adanya pemberian pelatihan bagi karyawan untuk mengembangkan keahliannya.
2. Dimensi gaji, dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan masih belum mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawannya karena tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan serta masih di bawah UMK Kota Bandung.
3. Dimensi promosi, masih sangat rendah karena tidak adanya pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk naik jabatan, hal ini juga menyebabkan secara tidak langsung karyawan menjadi malas dalam bekerja karena mereka rajin, berinisiatif tinggi, atau memiliki kreativitas yang tinggi pun tidak membawa dampak perubahan apapun.

2. Tingkat disiplin kerja karyawan pada CV Barokah Textile.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah penulis simpulkan sebelumnya pada bab 4, tingkat disiplin kerja karyawan secara keseluruhan dapat masuk ke dalam kategori tinggi. Namun, jika diamati satu per satu

indikator, masih terdapat 6 dimensi dari 9 dimensi yang masih perlu diperbaiki.

Adapun 6 dimensi yang perlu diperbaiki, yaitu:

1. Dimensi tujuan dan kemampuan, beberapa karyawan masih bekerja di bawah standar perusahaan, terutama pada bagian QC mereka masih lalai dalam melakukan pengecekan setiap rol kain yang ada.
2. Dimensi balas jasa, masih menjadi masalah karena kebanyakan karyawan tidak puas dengan imbalan yang diberikan karena tidak sesuai dengan harapan mereka.
3. Dimensi pengawasan melekat, masalah utamanya hanya terdapat pada atasan yang tidak secara berkala mengawasi para bawahannya ketika bekerja.
4. Dimensi sanksi hukuman, respon dari karyawan (responden) masuk dalam kategori tinggi, walaupun perusahaan tidak memberikan aturan hukum yang jelas baik secara tertulis maupun lisan.
5. Dimensi ketegasan, respon dari karyawan (responden) masuk ke dalam kategori tinggi, padahal dalam hal ini ketegasan yang diberikan pihak perusahaan hanya sebatas teguran lisan.
6. Dimensi tepat waktu, perlu ditingkatkan karena masih terdapat karyawan yang jam kerja kumulatifnya belum mencapai 100% dan juga tidak tepat waktu dalam pengiriman barang ke pelanggan.

3. Tingkat kinerja karyawan pada CV Barokah Textile

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah penulis simpulkan di dalam bab 4, dapat dikatakan tingkat kinerja karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. Walaupun begitu, masih terdapat 4 dimensi yang perlu diperbaiki.

Diantaranya yaitu:

1. Dimensi kualitas kerja, karyawan tidak selalu mampu mengerjakan tugasnya dengan sempurna.
2. Dimensi kuantitas kerja, karyawan tidak selalu mampu melakukan beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dan bekerja melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

3. Dimensi ketepatan waktu, karyawan bagian pengiriman barang masih belum mampu mengatur waktu untuk melakukan pengiriman tepat waktu.
4. Dimensi absensi, karyawan masih belum mampu absen tepat waktu dan juga tidak selalu memberikan kabar jika tidak masuk atau akan terlambat bekerja.

4. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Barokah Textile

Berlandaskan pada hasil pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV Barokah Textile baik itu secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien determinasi yang didapatkan melalui uji regresi linear berganda adalah sebesar 0,371 yang dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 37,1%. Sedangkan 62,9% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Barokah Textile”, terdapat beberapa saran yang dapat penulis sampaikan untuk CV Barokah Textile, yaitu sebagai berikut:

Untuk variabel Kepuasan Kerja, terdapat beberapa saran untuk setiap dimensi yang dapat diperbaiki, diantaranya:

1. Dimensi pekerjaan itu sendiri, saran yang dapat diberikan oleh penulis, yaitu:
 - Membuat varietas produk, hal ini mampu membuat pekerjaan menjadi tidak membosankan karena setiap karyawan dapat mempelajari hal baru dalam jenis produk tekstil, termasuk bahan-bahan baru dan tren yang sedang laku di pasar.

- Merancang proyek kreatif, seperti membuat *bundle* produk yang baru datang dari pabrik untuk dijual ke pelanggan.
 - Memberikan pelatihan produk kepada karyawan dalam hal tren mode, *handling* kain, warna.
2. Dimensi gaji, saran yang dapat diberikan untuk perusahaan adalah
- Menerapkan sistem insentif berlandaskan kinerja yang adil, dimana karyawan yang mampu mencapai target bahkan melebihi ekspektasi dapat menerima insentif tambahan.
 - Melakukan evaluasi berkala terhadap struktur gaji untuk memastikan keseimbangan yang adil minimal sesuai dengan UMK Kota Bandung.
 - Memberikan gaji sesuai dengan pengalaman kerja karyawannya agar mereka merasa lebih dihargai.
3. Dimensi promosi, saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada perusahaan adalah
- Mengadakan program penghargaan karyawan kepada mereka yang berkontribusi secara maksimal.
 - Perusahaan membuat jalur kenaikan jabatan yang jelas dan menyediakan langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mencapai promosi tersebut.

Untuk variabel Disiplin Kerja terdapat beberapa saran untuk setiap dimensi yang dapat diperbaiki, diantaranya:

1. Dimensi tujuan dan kemampuan, saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk perusahaan adalah karena ini merupakan perusahaan kain, sehingga sangat penting untuk mempertahankan kualitas kain yang akan dijual kepada pelanggannya, maka dari itu karyawan yang bekerja khususnya pada bagian QC harus diberikan pelatihan yang matang mengenai corak kain, warna kain, ketebalan kain saat melakukan *handling*, dan hal-hal mendasar lainnya tentang kualitas kain agar dikemudian hari tidak mendapat komplain yang buruk lagi dari pelanggan. Penting juga untuk selalu diberikan

pengarahan agar bekerja dengan teliti dan tekun saat mengecek kain yang masuk ke perusahaan.

2. Dimensi balas jasa, saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan adalah
 - Memberikan pujian atau penghargaan kecil bagi setiap karyawan yang mampu mencapai pekerjaannya dengan baik.
 - Memberikan bonus kinerja sebagai bentuk penghargaan ekonomi bagi karyawan yang mencapai target.
3. Dimensi pengawasan melekat, saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan adalah perlunya pengawasan setiap hari oleh atasan agar setiap karyawan dapat lebih teliti dalam bekerja.
4. Dimensi sanksi hukuman, saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan adalah perlunya sanksi yang jelas dan tertulis, serta membuat hukuman yang mampu mendidik karyawannya agar dapat tertib dalam bekerja, walaupun feedback yang diberikan oleh karyawan tidak baik. Hal ini juga berhubungan dengan dimensi ketegasan karena perusahaan masih belum berani tegas kepada karyawannya.
5. Dimensi tepat waktu dan absensi, saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan adalah:
 - Membuat kebijakan jadwal masuk kantor yang jelas dan membuat deadline untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
 - Memberikan pelatihan tentang manajemen waktu agar kurir kantor mampu mengirim barang tepat waktu.
 - Menyediakan insentif atau bonus bagi karyawan yang memiliki tingkat absensi di atas rata-rata.

Untuk variabel Kinerja Karyawan terdapat beberapa saran untuk setiap dimensi yang dapat diperbaiki, diantaranya:

1. Dimensi kualitas kerja, saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan adalah menyediakan pelatihan keterampilan agar memungkinkan untuk karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna serta diberikan

umpan balik terhadap pekerjaannya dan memberikan pujian untuk karyawan yang mampu bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat*. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797-804. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2476/1869>.
- Dahlan, D., Rusdaman, R., & Muhammad, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/425-Article%20Text-1997-1-10-20220123.pdf>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Sarana Perkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7462>
- Harmen, H., Fauzia, A., Aprinawati., Dita, A. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan BUMN di Kota Medan. *Niagawan*, 8 (3), 140-147. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/view/15572>
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Irawan, D. (2021, November 30). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Irawan | Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/15117/8366>
- Juwita, K., & Nanda, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 14(2), 88-95. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1823-Article%20Text-5866-1-10-20220203.pdf>.
- Kaltsum, N. R. D., Renny, H., & Alnisa, M. F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Journal Business Management, Economics, and Accounting National Seminar*, (Vol. 2), 781-791. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1727-6235-1-PB.pdf>.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (2012). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Edisi revisi, Cetakan Ketujuh. Cemerlang, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marcel, G. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Borma Toserba Dakota*. (Skripsi Sarjana, Universitas Katolik Parahyangan).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.).
- Mondy, R.W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart., Patrick M. Wright. (2021). *Human Resource Management* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Parenden, A., & S.T. Hatidja. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara. *Journal Of Administrative And Social Science*, 3(1), 101-122. <https://doi.org/10.55606/jass.v3i1.104>.
- Prasetyo, E. T., & Puspa, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 21-30. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>.
- Pratama, C. R. Y., & Sulastri, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/2142-Article%20Text-12137-1-10-20221019.pdf>.
- Purba, D., & Mardaus, P. (2022). Aplikasi Analisis Korelasi dan Regresi menggunakan Pearson Product Moment dan Simple Linear Regression. *Citra Sains Teknologi*. 1(2). <https://publisher.yccm.or.id/index.php/cisat/article/view/54/56>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior, Fifteenth Edition, Global Edition*. In Pearson Education Limited (15th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sari, M., Habibur, R., Noni, J. A., Muhammad, W. A., Rusdy. A. (2023). *Explanatory Survey* dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1). <https://jurnal.itscience.org/index.php/jpsk/article/view/1953/1528>
- Sartika, W. (2022, November 10). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Anugerah Bahari. *Sartika | Jurnal*

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2709/1799>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Setiono, B. A., & Enni, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Reni, C., Maya, R. S., Elida, M., Rahman, T., Diana, T., Anne, H., Anis, M., Dewa, G. S., Ambar, S. L., Opan, A., Zackharia, R., Surya, P. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Usman, O., Robiyanti, P., Valentina, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo). Usman | Jurnal Mirai Management.

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2864/1875>

Wahongan, E. P. T., Lucky, O. H. D., Regina, S. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34541>

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(1), 2.