

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di PT.Dekatama Centra, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Data responden yang telah diteliti mengenai Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di PT.Dekatama Centra adalah 300 responden, sebagian besar responden berusia ≤ 30 tahun, yaitu sebanyak 140 responden (46,7%). Rata-rata responden berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 160 responden (53,3%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMK sederajat, yaitu sebanyak 134 responden (44,7%).
2. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dengan berdasarkan indikator Pekerjaan, Remunerasi, Tempat Kerja, Hubungan antar manusia, dan Jenjang Karir. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel , dapat dilihat bahwa skor total untuk Variabel kepuasan kerja adalah 10.763. Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 12 pernyataan adalah 14400. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 10763 atau 74,7% dari skor ideal yaitu 14400. Dengan demikian Variabel Hubungan kepuasan kerja berada pada kategori baik.
3. Tanggapan responden mengenai Variabel Disiplin Kerja berdasarkan indikator kedisiplinan mematuhi jam masuk kerja, kedisiplinan mematuhi jam pulang kerja, kedisiplinan dalam mematuhi aturan berseragam kerja, kedisiplinan dalam mematuhi prosedur berkerja (SOP), dan kedisiplinan dalam mematuhi tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel , dapat dilihat bahwa skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 4912. Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 5 pernyataan adalah 6000. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 4912 atau 81,9% dari skor ideal yaitu 6000. Dengan demikian Variabel Disiplin Kerja berada pada kategori sangat baik.

4. Hubungan kepuasan kerja dan disiplin kerja Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja adalah 0,748. Hubungan ini termasuk kategori kuat. Hasil pengujian dengan statistik t didapat nilai $t_{hitung} (19,455) > t_{tabel} (1,968)$. Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka akan semakin tinggi pula Disiplin Kerja. Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 56,0%. Hal ini memberikan pengertian Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja sebesar 56,0%, sedangkan sisanya 44,0% merupakan kontribusi variabel lain selain Kepuasan Kerja.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di PT.Dekatama Centra, maka penulis akan memberikan saran berupa:

1. Dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, perusahaan harus melakukan program promosi yang lebih baik lagi agar karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir, dan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya

dalam mengejar promosi yang dilakukan perusahaan. Apabila promosi yang diharapkan terkerjar maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi

2. Sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi secara rutin terkait dengan kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai, agar kinerja dan kebutuhan pegawai lebih terpantau oleh perusahaan.
3. PT Dekatama Centra hendaknya harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama terhadap gaji yang diterima, dengan memberikan bonus tambahan selain dari gaji yang diterima tiap bulan serta tunjangan dan jaminan kesejahteraan karyawan agar kinerja karyawan makin meningkat yang bisa.
4. PT Dekatama Centra seharusnya lebih sering mengadakan dialog secara terbuka antara pimpinan dan karyawan di luar waktu kerja atau pendekatan secara personal untuk membicarakan permasalahan-permasalahan atau keluhan-keluhan karyawan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan sehingga adapat mengeluarkan suatu solusi yang tepat berguna bagi karyawan dan menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

UUD '45. (2010). UAJY.

Fraser, T. M. (1992). *Human Stress and Job Satisfaction - A critical Approach*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Handoko, H. T. (1994). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

Husein, U. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada Jakarta.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.

Nitisemito, A. S. (1984). *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbin, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Indeks.

Sangadji, E. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan*. Yogyakarta: Andi.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: T. Bumu Aksara.

Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Sekaran, U. (2000). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.

Sinungan, M. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.

Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Kependidikan*. Jakarta: Bumi Askara.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Unaradjan, D. (2003). *Manajemen Disiplin*. Jakarta: Grasindo.