

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan menganalisis mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT “X” di Bandung. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan divisi marketing di PT “X” dalam taraf sedang mengarah rendah. Terdapat respon negatif terhadap gaji / *pay*, rekan kerja / *co-workers* dan atasan / *supervision*.
2. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan divisi marketing di PT “X” dalam taraf sedang mengarah rendah. Terdapat respon negatif terhadap kuantitas, kerja sama dan absensi.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya pengaruh yang berbanding lurus. Apabila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun, maka kinerja karyawan akan menurun pula. Selanjutnya, jika dilihat dari uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh sebesar 35,5% dari kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 64,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan-kesimpulan yang ada, maka penulis mencoba memberi beberapa saran kepada General Manager Marketing PT “X” yang diharapkan menjadi masukan yang berguna untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi gaji pokok yang diberikan dan insentif / bonus bila memenuhi target. Terdapat kesenjangan yang besar apa bila karyawan tidak mendapat insentif karena tidak mencapai target penjualan. Perusahaan memberikan gaji pokok sebesar UMR Bandung yang sudah ditetapkan.
2. Untuk membangun *teamwork*, perusahaan dapat membuat acara *outbound* untuk mempererat hubungan antar karyawan. *Outbound* juga berguna untuk membangun kerjasama karyawan agar dapat bekerja dalam tim.
3. Sebaiknya General Manager Marketing maupun Marketing Manager lebih banyak membantu dan memberi perhatian lebih kepada Sales yang tidak mencapai target penjualan. Manager mengawasi Sales agar dapat menjalankan *SOP* sehingga Sales bisa melakukan *closing*. Manager juga diharapkan lebih sering bertanya masalah atau kendala yang terjadi di lapangan kepada Sales serta memberikan solusi.
4. Manager juga sebaiknya memberi apresiasi kepada karyawan bila mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apresiasi dapat diberikan dalam bentuk pujian. Apresiasi tidak selalu dalam bentuk finansial / uang. Manager juga dapat membuat “*Employee of The Month*”, memajang foto & nama sales sebagai bentuk apresiasi.
5. Perusahaan dapat membuat sistem *punishment* terkait pemenuhan absensi. *Punishment* diberikan bila Sales terlambat pada hari tersebut, misalnya : dilakukan pemotongan gaji, pemberian Surat Peringatan / SP, dll. Perusahaan juga diharapkan mengganti sistem absensi dari kartu menjadi sistem fingerprint sehingga mencegah terjadinya kecurangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Amstrong, M., & Stephen Taylor (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th Edition ed.). UK: Ashford Colour press Ltd.
- George, J. M., & Gareth R. Jones (2012). *Organizational Behavior* (3rd ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Gibson, J. M., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (2000). *Organization : Behavior, Structure, Processes*. Irwin/McGraw-Hill Education.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st Edition ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mann, P. S. (2010). *Introductory Statistics* (7th Edition ed.). United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Mondy, R. W. (2014). *Human Resource Management* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sekaran, U., & Roger Bougie (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (18th Edition ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, B. (2010). *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wesson, M. J., Colquitt, J. A., LePine, J. A. (2011). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.

## **Jurnal**

Halawi, A. H. (2014). Stimuli And Effect Of The Intention To Leave. *European Scientific Journal* , 1, 184-197.

Latif, M. S., Ahmad, M. , Qasim, M. , Mushtaq, M., Ferdoos, A. & Naeem, H. (2013). Impact of employee's job satisfaction on organizational performance. *European Journal of Business and Management*, 5 (5).

Wahyudi, N. K. S. & Sudibya, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 870-897.

## **Tesis**

Erna, Rullyanti. (2008). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dispenda dan Samsat Provinsi Jawa Barat Wilayah Bogor. Tesis yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Parahyangan.

## **Skripsi**

Herwanto, F. (2017). Pengaruh kepuasan atas kompensasi finansial langsung terhadap intention to leave karyawan kontrak di Borma Toserba Cabang Kiaracandong. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Parahyangan.

Maria, Y. G. (2017). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X di Bandung. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Parahyangan.

Pertiwi, A. (2012). Analisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Anyelir Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Parahyangan.

Wicaksono, A. (2014). Analisis Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Kompensasi Finansial dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. GENTA TRIKARYA. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Parahyangan.