

## BAB VI

### Kesimpulan dan Saran

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden dari PT.Laksana Jaya Lestari dan uraian-uran yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Tingkat Kepuasan Kerja pegawai PT.Laksana Jaya Lestari tergolong dalam kategori tinggi. Terutama kepuasan mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan dengan persentase positif sebesar 84% menyatakan setuju dan mengenai hubungan dengan rekan kerja dengan tingkat persentase sebesar 86%
2. Kinerja pegawai di PT.Laksana Jaya Lestari secara keseluruhan sangat baik. Hal ini dilihat dari penilaian kinerja karyawan pada masa sebelumnya. Adapun standar penilaian mengenai kesetiaan, kedisiplinan, ketertiban, kualitas dalam bekerja, dll. Dengan persentase secara keseluruhan sebesar 26% bekinerja sangat baik, 56% bekinerja Baik, lalu sebanyak 8% bekinerja cukup dan sisanya hanya sebesar 10% bekinerja kurang baik. Hal ini berarti secara umum pegawai sudah memnuhi kriteria atau standart kinerja yang dibutuhkan perusahaan.
3. Terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan PT.Laksana Jaya Lestari dengan Kinerja pegawai. Nilai t-hitung 4,803 > dibandingkan dengan t-table 2,686

,dengan nilai korelasi sebesar 0,697 yang berada pada interval 0.60 – 0.799

## 6.2 Saran

Melihat dari hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti mempunyai beberapa saran untuk pihak perusahaan yang mungkin nantinya dapat dipertimbangkan.

1. Melihat masih banyaknya ketidakpuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan lebih lagi memfokuskan dan lebih memberi perhatian terhadap keluhan-keluhan pegawai. Lebih memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan pegawai dalam bekerja, serta memperlakukan karyawan secara adil sebagaimana seharusnya. Atasan lebih dekat dengan para pegawainya sehingga komunikasi bisa terjalin baik. Komunikasi yang baik anatar atasan dengan bawahannya akan berdampak pada peningkatan dan kemajuan pegawai itu sendiri. Dan juga mengadakan diskusi setiap bulan untuk membicarakan mengenai keluhan-keluhan mereka dan juga mengenai kinerja serta tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan perlu lebih meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja seperti lingkungan kerja yang baik serta fasilitas yang memadai untuk seluruh pegawai dan lebih memperhatikan setiap pegawainya, serta memberikan umpan balik atas prestasi yang sudah dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

3. PT.Laksana Jaya Lestari memiliki tingkat kinerja masa lalu yang sangat baik. Kondisi ini harus dipertahankan oleh management dengan lebih memberikan motivasi serta memberikan award kepada karyawan yang memiliki prestasi.

### Daftar Pustaka

- Wexley, K.N & Yukl, G.A. *Organizational Behavior & Personnel Psychology*, Richard D.Jirwin Inc., revised edition,1984.
- Davis, K & W. Newstorm, J. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior Seventh edition*. Oleh Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 1985.
- Rifai, Veithzal \$ Mohd. Basri, Ahmad Fawzi. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat u/ menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- As'ad S.U, Moh., Psi, *Psikologi Industri*, edisi keempat, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta, 1995.
- Tua Efendi Hariandja. Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktifitaspegawai*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- B. Werther, William jr. & Davis, Keith. *Human Resource & Personal Management* (New York: McGraw Hill,1993)
- Poltak Sinambela, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.