

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan di Toko X sudah tinggi dengan skor rata-rata sebesar 3,72. Skor terendah dalam kepuasan kerja terdapat pada kurang jelasnya promosi atau jenjang karir dengan skor 3,24 pada butir pertanyaan ke-8 dalam dimensi promosi masih termasuk dalam kategori cukup. Kemudian skor terendah berikutnya terdapat pada dimensi pekerjaan dalam butir pertanyaan ke-4 yaitu “pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan karyawan” dengan skor 3,48 masih termasuk kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil pengujian, kinerja karyawan di Toko X sudah baik. Skor terendah namun masih dalam kategori baik dalam kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 3,67 pada butir pertanyaan ke-5 dalam dimensi kuantitas kerja, kemudian pada “memiliki gagasan-gagasan yang menguntungkan bagi perusahaan” dengan skor 3,69 pada butir pertanyaan ke-9 dalam dimensi kreatifitas.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko X. Semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat kinerja karyawan di Toko X semakin tinggi. Pada Toko X kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, dan pengaruhnya termasuk kuat.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran berikut ini:

1. Pihak manajemen Toko X sebaiknya memperhatikan kembali sistem promosi karena mendapat skor terendah di kepuasan kerja sebesar 3,24. Meski masih dalam kategori cukup, jenjang karier yang ada di Toko X mengharuskan karyawan berada dari posisi paling bawah terlebih dahulu sebelum bisa naik ke posisi selanjutnya, mau apapun latar pendidikannya. Hal ini dikarenakan Toko X hanya memilih *Store Manager* atau Kepala Toko yang sudah berpengalaman menjadi *Supervisor*, dan memilih *Supervisor* yang sudah berpengalaman menjadi pramuniaga di Toko X. Maka dari itu untuk sampai ke *top management* membutuhkan waktu yang lebih lama dari perusahaan lainnya. Hal ini patut diperhatikan agar dapat memenuhi harapan karier yang karyawan inginkan di Toko X.
2. Pihak manajemen Toko X diharapkan dapat mempertahankan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawannya karena dengan skor 3,67 sudah termasuk dalam kategori baik. Kemudian dapat mempertahankan kreatifitas karyawannya karena “memiliki gagasan-gagasan yang menguntungkan bagi perusahaan” mendapat skor 3,69 juga sudah termasuk kategori baik. Selain itu, manajemen Toko X harus sering memberikan pujian dan *reward* atas pekerjaan dan ide menguntungkan yang muncul dari bawahan. Karyawan yang mendapat pujian dan *reward* atas pekerjaannya akan termotivasi dalam pekerjaannya karena merasa dihargai, sehingga tujuan Toko X pun akan lebih mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Kartika. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta*. Jakarta: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- As'ad, Moh, 2008. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Daewar, Mahesa. 2010. UNDIP. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai variabel moderating*. (Studi Kasus Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (Central Java)).
- George, Jennifer M. & Gareth R. Jones. 2003. *3th edition. Organizational Behaviour*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hakim, Lukman. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Gas Indonesia Jakarta*. Jakarta: Jurnal Ekonomi & Industri, No. 1 Tahun Ke-XVII, Universitas Krisnadwioavana.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, H. Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Irawan, Chandra. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi: Universitas Muhammadiyah, Pontianak.
- Kaplan, R.M and Saccuzo, D.P. 2005. *Psychological Testing, Principles, Applications. And Issues*. (6th ed.). Thomson Wadsworth, Belmont USA.
- Kasmadi dan Sunariah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Lie, Lourenzo Vincenthius. 2017. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X*. Surabaya: AGORA Vol. 5 No. 1, Universitas Kristen Petra.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2013. *15th edition. Organizational Behaviour*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach. Sixth edition*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Stones, Raymond J. 2005. *Human Resource Management*. Milton: John Willey & Sons Australia, Ltd.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2005, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.