

## **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*. (6<sup>th</sup> 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.