

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kebutuhan Karir Dan Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di *Cafe Morning Glory*”** penulis menarik kesimpulan bagi *Café Morning Glory* sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh penulis, ditemukan bahwa variabel kebutuhan karir (X1) karyawan *Café Morning Glory* secara keseluruhan dikatakan tinggi. Dengan beberapa item pernyataan yang diberikan mayoritas menjawab setuju. Namun terdapat satu responden yang menjawab kurang setuju bahwa ia terus berusaha untuk menjadi lebih kreatif. Ini merupakan persentase yang kecil dari keseluruhan namun akan sangat penting jika satu karyawan tersebut dapat lebih berkreasi karena bila karyawan memiliki kreatifitas yang tinggi akan sangat berpengaruh bagi karirnya. Karyawan tersebut dapat menjadi nilai tambah bagi *café* dan juga bagi para *customer café*. Penilaian kurang setuju akan hal kreatifitas bisa terjadi disebabkan oleh beban kerja yang cukup berat sehingga karyawan hanya memikirkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu dan juga banyaknya *customer* yang datang setiap harinya sehingga membuat karyawan sangat sibuk. Jam istirahat harus digunakan sebaik mungkin untuk karyawan beristirahat dari pekerjaan, karena terkadang ide-ide yang kreatif dapat muncul pada saat orang beristirahat sejenak dari rutinitasnya.
2. Penilaian mengenai variabel persepsi pengembangan karir (X2) secara keseluruhan dikatakan positif. Hal ini dapat dilihat dari perubahan-perubahan yang dilakukan oleh para karyawan. Para karyawan selalu datang tepat waktu dan mereka selalu mengikuti prosedur yang ada seiring dengan berkembangnya SOP yang terjadi di *Café Morning Glory*. Karyawan selalu mentaati perintah yang diberikan oleh pemilik *café*. Namun masih terdapat 7 responden yang menjawab kurang setuju dan satu responden menjawab tidak setuju dalam pernyataan karyawan ambisius dalam bekerja dan karyawan

mentaati peraturan yang ada di *Café Morning Glory*. Hal ini dapat dilihat dari kenyamanan para karyawan untuk bekerja pada saat ini sehingga mereka sudah terpenuhi kebutuhannya dan menyebabkan mereka tidak ambisius dalam bekerja dalam kata lain dengan melakukan pekerjaan pada saat ini sudah cukup untuk mereka.

3. Berdasarkan hasil dari setiap pernyataan secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja (Y) dapat dikatakan tinggi. Hasil menunjukkan mayoritas menjawab setuju dengan pernyataan-pernyataan mengenai kepuasan kerja. Hal ini dapat diperkuat oleh gaji yang diterima para karyawan. Karyawan mendapat gaji diatas UMR dan dapat dikatakan cukup besar untuk sebuah *café*. Berdasarkan observasi penulis, para karyawan bekerja penuh antusias dan selalu semangat. Para karyawan melayani setiap pelanggan dengan ramah. Para karyawan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan, tekun dalam bekerja, sungguh-sungguh, jujur dalam melaksanakan tugas-tugas, selalu bersedia untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan dapat bekerja mengikuti perkembangan teknologi. Namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, pernyataan karyawan pentang menyerah untuk menyelesaikan tugas-tugas terdapat satu karyawan yang menjawab kurang setuju. *Café Morning Glory* perlu mengevaluasi mengenai hal ini, apakah mungkin disebabkan oleh tugas-tugas yang bebannya terlalu besar sehingga karyawan tersebut sulit untuk menyelesaikannya. Untuk pernyataan karyawan rajin bekerja terdapat satu responden menjawab kurang setuju, hal ini dapat disebabkan oleh rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap hari sehingga menyebabkan kebosanan pada karyawan tersebut. Untuk pernyataan karyawan bekerja keras untuk mendapatkan kedudukan yang baik terdapat satu responden yang menjawab kurang setuju, hal ini dapat disebabkan oleh kenyamanan yang ia miliki dengan posisi saat ini sehingga karyawan merasa sudah cukup dan tidak ingin mencoba untuk berusaha menjadi posisi yang lebih tinggi. Dalam pernyataan karyawan taat dengan nilai-nilai yang diberikan *Café Morning Glory* terdapat satu responden yang menjawab kurang setuju, pihak *Café Morning Glory* harus mengkomunikasikan kembali dengan karyawan tersebut mungkin saja karyawan tersebut kurang

paham. Dalam pernyataan karyawan mengikuti prosedur yang diberikan terdapat satu responden yang menjawab kurang setuju, hal ini penting untuk dievaluasi oleh *Café Morning Glory* karena jika karyawan tersebut tidak mengikuti prosedur yang ada akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan, dapat terjadi kelalaian yang akan berdampak buruk juga bagi *customer Café Morning Glory*. Dalam pernyataan karyawan menjaga kebersihan ruangan terdapat dua responden yang menjawab kurang setuju. Hal ini perlu dievaluasi kembali karena sangat penting untuk sebuah *café* jika *café* menjaga kebersihan. Dalam pernyataan karyawan terampil dalam bekerja terdapat satu responden yang menjawab kurang setuju, penulis melakukan wawancara langsung kepada karyawan tersebut yang berada di posisi *bakery* yang termasuk departemen *kitchen*, ia mengungkapkan bahwa bahan baku yang ia gunakan sering mengalami kekurangan dan juga mesin yang digunakan sering terjadi kerusakan sehingga karyawan tersebut kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4. Sesuai dengan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS, disimpulkan bahwa kebutuhan berpengaruh terhadap persepsi pengembangan karir dan kepuasan kerja, sedangkan persepsi pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Kebutuhan karir para karyawan *Café Morning Glory* dikatakan tinggi namun untuk memperbaiki kekurangan mengenai kreatifitas, pemilik dapat membuat program-program yang menuntut kreatifitas dari para karyawan sehingga mereka dapat berdiskusi, memberikan pendapat, memecahkan masalah-masalah juga mengemukakan ide-ide baru dan lingkungan kerja harus terbuka sehingga para karyawan tidak takut untuk mengemukakan ide-ide yang dimilikinya. Selain membuat program-program untuk *café*, pemilik juga dapat membuat program untuk para karyawan seperti acara kebersamaan untuk seluruh karyawan sehingga terjalin hubungan yang baik dan keterbukaan antara karyawan dan pemilik, sehingga para karyawan menjadi terbuka ketika menemukan ide-ide kreatif.

2. Untuk memperbaiki persepsi karyawan mengenai pengembangan karir dalam pernyataan karyawan ambisius dalam bekerja, pemilik dapat melakukan rotasi kerja setiap 6 bulan sekali sehingga karyawan mampu menggali potensi yang ada dalam diri mereka sehingga karyawan dapat menemukan pekerjaan yang sebenarnya diminati. Jika karyawan tersebut sudah menemukan apa yang menjadi minatnya, karyawan tersebut akan lebih bersemangat lagi dan akan terus mencoba untuk menjadi lebih baik lagi dan terus mencoba ketika terjadi kegagalan. Untuk masalah pernyataan karyawan mudah untuk diberi pengarahan, pemilik dapat membentuk tim kerja bagi para karyawan sehingga karyawan yang sulit diberikan pengarahan akan lebih mudah mengikuti pengarahan karena ada rekan kerja yang akan membantu dalam tim tersebut. Untuk pernyataan karyawan mentaati peraturan yang ada di *café* ini, pemilik *café* dapat menaikkan jumlah *reward* dan *punishment* dan juga memperbaharui peraturan yang ada dan kembali mensosialisasikannya kepada karyawan sehingga kedua pihak sepakat akan aturan yang ada.
3. Untuk memperbaiki masalah kepuasan kerja karyawan dalam hal karyawan pantang menyerah untuk menyelesaikan tugas adalah dengan mengevaluasi kembali masing-masing pekerjaan untuk setiap karyawan. Jangan sampai satu karyawan memiliki beban kerja yang jauh lebih berat dibandingkan dengan karyawan lain. Untuk memperbaiki masalah dalam pernyataan karyawan rajin dalam bekerja, pemilik dapat memberikan fasilitas yang memadai untuk setiap karyawan sehingga mereka rajin untuk bekerja dan juga pemilik dapat selalu memberikan semangat dan dukungan untuk para karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk memperbaiki pernyataan karyawan bekerja keras untuk mendapatkan kedudukan yang baik, pemilik dapat menyusun manajemen karir dan membuat kriteria untuk karyawan yang dapat naik pangkat atau pindah posisi ke yang lebih tinggi. Untuk memperbaiki masalah pernyataan karyawan taat dengan nilai-nilai yang diberikan *Café Morning Glory* adalah pihak *café* harus mengkomunikasikan kembali pentingnya nilai-nilai *Café Morning Glory* karena akan berdampak bagi karyawan itu sendiri, *café* dan juga para *customer*. Untuk memperbaiki masalah pernyataan karyawan mengikuti

prosedur yang diberikan adalah dengan cara memberikan sanksi yang lebih berat jika terjadi kelalaian karena tidak mengikuti prosedur *café* sehingga karyawan *aware* dan juga memperbaharui prosedur yang ada agar lebih detail sehingga karyawan memahami dengan benar. Untuk masalah dalam pernyataan karyawan menjaga kebersihan ruangan, pihak *cafe* harus mengkomunikasikan kembali pentingnya menjaga kebersihan lingkungan *café* karena akan berdampak bagi para *customer*. Untuk masalah dalam pernyataan karyawan terampil dalam bekerja, penulis mendapatkan bahwa karyawan tersebut merupakan posisi *bakery* yang mengungkapkan bahwa bahan baku yang dimiliki sering mengalami kekurangan dan mesin yang digunakan sering mengalami kerusakan sehingga karyawan tersebut sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, pemilik dapat melakukan *maintenance* secara berkala sehingga akan membantu produktifitas karyawan tersebut. Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pemilik dapat memberikan penghargaan untuk setiap karyawan yang berprestasi seperti setiap bulan diadakan pemilihan sebagai *employee of the month* sehingga para karyawan merasa dihargai dan diakui atas setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Pemilik juga dapat mengkomunikasikan setiap visi dan misi sehingga karyawan memiliki kebanggaan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baruch, Y. (1996). *Organizational Career Planning and Management Techniques and Activities In Use In High-Tech Organizations*, Vol.1 No.1
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan*. Edisi Kesepuluh
Jakarta Barat : PT. Indeks
- Ekaningrum, Indri.F. (2002). *The Boundaryless Career Pada Abad Ke-21*. Jurnal Visi (Kajian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi), Vol.IX. No.1 Februari 2002
Semarang : FE Unika Soegijapranata
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*.
Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas.
Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : PT. Bumi Aksara
- <https://www.wikipedia.org/wiki/Cafe>
- Kotler, P., & K. L. Keller. (2012). 14th Edition. *Marketing Management*. New Jersey:
Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, A.A.Anwar.Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sekaran, U & R. Bougie (2013). *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. Sussex: John Wiler & Sons Ltd.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sumitro, Nana. (2001). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif PIO*.
Depok : PIO Fakultas Psikologi UI
- Utomo, Hastho.J.N. dan M. Sugiarto. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : Ardana Media