

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Manajemen Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja dengan Kepribadian Karyawan sebagai Variabel Moderasi di Kafe X Bandung”, dapat ditarik beberapa kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini.

1. Penerapan manajemen partisipatif di Kafe X masih berada pada tingkatan rendah. Maksudnya adalah manajemen Kafe X belum menerapkan prinsip manajemen partisipatif secara maksimal. Manajemen Kafe X menggunakan prinsip manajemen partisipatif sebagai pedomannya akan tetapi untuk pelaksanaannya masih sangatlah kurang apalagi dalam hal pengambilan keputusan. Berdasarkan *Decision's Style Theory* oleh Vroom dan Yetton, manajemen Kafe X menggunakan *consultative style*, yaitu gaya pengambilan keputusan yang memberikan kebebasan untuk karyawannya dalam memberikan pendapat atau saran tetapi yang memutuskan tetaplah manajer.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan di Kafe X dapat dikatakan rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh jawaban para responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang mayoritasnya memilih tidak setuju.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui bahwa variabel manajemen partisipatif (X_1 ; $\beta=0,649$; $p\text{-value}=0,00$) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan dengan prinsip manajemen partisipatif, karyawan akan merasa lebih dilibatkan atau merasa lebih menjadi bagian dari perusahaan meskipun mereka adalah karyawan yang memiliki jabatan terendah sekalipun. Ketika atasan dapat lebih merangkul para

karyawannya dalam setiap pengambilan keputusan maka karyawan pun akan merasa lebih senang bekerja di tempat tersebut. Rasa senang dalam melakukan pekerjaan atau bekerja di suatu tempat dapat disebut sebagai kepuasan kerja.

4. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), dapat diketahui bahwa variabel kepribadian (X_1 ; $\beta=0,485$; $p\text{-value}=0,052$) yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi pengaruh manajemen partisipatif terhadap kepuasan kerja dengan variabel kepribadian sebagai variabel moderasi ($R^2=0,574$) lebih besar dari koefisien determinasi pengaruh manajemen partisipatif terhadap kepuasan kerja ($R^2=0,357$) mengindikasikan peran variabel kepribadian sebagai variabel moderasi. Namun, nilai $p\text{-value}$ dari variabel kepribadian $\geq 0,05$ sehingga pengaruhnya tidak signifikan dan dapat dikatakan bahwa variabel kepribadian bukan merupakan variabel moderasi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk diaplikasikan oleh Kafe X dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan untuk kedepannya. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Manajemen Kafe X khususnya para manajer di Kafe X disarankan untuk dapat lebih melibatkan para karyawannya dalam setiap pengambilan keputusan. Para karyawan pun memiliki pendapat atau masukan yang ingin didengar dan direspon oleh manajernya. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan diharapkan akan dapat meningkatkan partisipasi para karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan

pertemuan rutin untuk membicarakan masalah apa yang sering terjadi, keluhan apa yang didapatkan dari pelanggan, keluhan apa yang ingin disampaikan oleh karyawan setiap satu minggu sekali. Pertemuan tersebut didesain dengan gaya santai mungkin agar menciptakan suasana yang menenangkan sehingga para karyawan tidak merasa tegang ataupun bosan. Contohnya seperti mengadakan pertemuan di suatu tempat makan kemudian didalam pertemuan tersebut diadakan *mini games* agar karyawan lebih rileks. Pertemuan rutin tersebut tidak mungkin dapat terlaksana jika mengharuskan semua karyawan ikut serta, oleh karena itu pertemuan dibagi menjadi 3 atau 4 kali dengan durasi yang tidak terlalu lama sehingga tidak akan mengganggu kegiatan operasional. Selain itu, dalam mengambil keputusan yang akan dipilih, disarankan para manajer dapat melakukannya bersama dengan para karyawan, contohnya dengan melakukan sistem *voting*. Dengan begitu karyawan diharapkan akan merasa lebih dihargai pendapatnya dan lebih menerima keputusan tersebut karena itu merupakan keputusan bersama.

2. Para manajer disarankan untuk dapat lebih mendekati diri kepada para karyawannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan intensitas berbicara bersama karyawan baik secara personal maupun kelompok. Obrolan tidak diharuskan obrolan seputar pekerjaan saja, obrolan ringan yang dapat membangun suasana nyaman dengan para karyawan akan lebih baik. Dengan begitu diharapkan karyawan akan merasa lebih diperhatikan. Selain itu, mengadakan acara *gathering* beberapa bulan sekali disarankan untuk meningkatkan keakraban para manajer dengan karyawannya dan antar sesama karyawan. Dikarenakan para manajer tidak dapat selalu memiliki waktu untuk mendengarkan saran, pendapat, maupun keluhan dari setiap karyawannya, maka dapat dibuat sebuah fasilitas untuk

menyampaikan hal-hal tersebut. Contohnya dapat dibuat kotak saran khusus para karyawan.

3. Para karyawan merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya di kota besar seperti Kota Bandung ini. Jika untuk menaikkan gaji dirasa sulit atau tidak memungkinkan untuk dilakukan, maka manajemen Kafe X dapat menaikkan tunjangan untuk para karyawannya seperti bonus, uang makan, uang transport, dan lain sebagainya. Diharapkan itu dapat membantu para karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.
4. Untuk mengembangkan kemampuan para karyawan, manajemen Kafe X dapat melakukan rotasi pekerjaan (*job rotation*) untuk pekerjaan-pekerjaan yang memungkinkan. Contohnya bagian *server* dengan bagian kasir. Namun, sebelumnya tetap perlu diberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum melakukan rotasi pekerjaan tersebut. Pelatihan tersebut dapat dilakukan diluar jam operasional seperti di pagi hari sebelum jam operasional dimulai. Pelatihan cukup diberikan oleh karyawan yang bekerja di *outlet* yang sama pada bagian pekerjaan tersebut sehingga karyawan yang akan dirotasi diharapkan lebih mudah untuk belajar, mengerti, dan tidak akan canggung dengan orang yang melatihnya.

5.3. Keterbatasan

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan yang dapat menjadi saran yang membangun untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan tersebut adalah analisis yang digunakan oleh peneliti tidak dapat menjelaskan bagaimana pengaruh setiap jenis kepribadian sebagai variabel moderasi dalam pengaruh manajemen partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, analisis yang dipaparkan tidak dapat menjelaskan mana sajakah tipe kepribadian yang dapat memperkuat dan mana tipe kepribadian yang dapat memperlemah pengaruh antara manajemen partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan analisis yang lebih mendalam untuk mengetahui lebih rinci mengenai pengaruh dari setiap jenis kepribadian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1999). *Psikologi Industri* (4th ed.). Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Batool, S. H., & Anwar, M. A. (2016). Participative Management Practices in the University Libraries of Punjab (Pakistan): Perception of Senior Librarians. *Pakistan Journal of Information Management & Libraries*, 18(2).
- Benoliel, P., & Somech, A. (2010). Who Benefits from Participative Management? *Journal of Educational Administration*, 48(3), 285-308.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Goldberg, L. R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keith, Davis, & Newstrom, J. W. (1995). *Perilaku dalam Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Koopman, P. L., & Wierdsma, A. F. (1998). *Handbook of Work and Organizational Psychology* (Vol. 3). Psychology Press.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Nimran, U. (2005). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behaviour* (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1988). *Managing Organizational Behavior* (3rd ed.). United States: John Wiley & Sons Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2006). *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Slocum, J. W., Jackson, S. E., & Hellriegel, D. (2008). *Competency-Based Management*. Thomson South-Western.
- Sutanto, A. (2013, August 5). *Manajemen Partisipatif di Sekolah*. Diambil kembali dari Edukabeh: http://edutanto.blogspot.co.id/2013/08/manajemen-partisipatif-di-sekolah_5.html
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.