

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di Borma Toserba Dakota. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan tetap di Borma Toserba Dakota tergolong tinggi dengan skor 4,02. Namun, skor terkecil terdapat pada dimensi gaji dengan skor 3,67 yang masih berada pada kategori tinggi. Rata – rata karyawan merasa kurang setuju dengan pemberian gaji.
2. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan tetap di Borma Toserba Dakota tergolong tinggi dengan skor 4,13. Namun, skor terkecil terdapat pada dimensi absensi dengan skor 4,00 yang masih berada pada kategori tinggi.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, seluruh dimensi kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di Borma Toserba Dakota. Berdasarkan hasil uji parsial, dimensi gaji dan rekan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di Borma Toserba Dakota. Hal ini disebabkan para karyawan tidak terlalu mementingkan dengan besaran gaji yang diterima karena sudah merasa bersyukur dengan pekerjaan tetap yang mereka dapatkan dan mereka juga terbiasa bekerja sendiri di bagian divisinya masing – masing mengingat jumlah karyawan per divisinya sangat sedikit. Sedangkan, dimensi pekerjaan, promosi, dan supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di Borma Toserba Dakota. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh sebesar 44,5% dari kepuasan kerja yang berasal dari dimensi pekerjaan, promosi, dan supervisi

terhadap kinerja karyawan tetap di Borma Toserba Dakota. Sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar penelitian ini.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan saran atau masukan yang bermanfaat bagi perusahaan yang mungkin bisa menjadi bahan pertimbangan. Adapun saran – saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi gaji pokok yang diberikan kepada para karyawannya. Perusahaan hanya memberikan gaji pokok kepada karyawan tetap setara dengan UMR di Kota Bandung. Meski sebagian besar karyawan sudah puas dengan upah lembur dan tunjangan yang diberikan, hal ini tetap harus diperhatikan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi dan loyalitas para karyawannya dalam bekerja.
2. Perusahaan juga diharapkan memperhatikan kembali sistem promosi atau jenjang karir para karyawannya. Jenjang karir di Borma Toserba Dakota terbilang cukup lama dan membuat beberapa karyawan merasa terlalu nyaman dengan jabatannya yang menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut. Di samping itu juga, para karyawan tetap di sana sebagian besar memiliki lama kerja yang cukup lama. Oleh karena itu hal ini patut diperhatikan agar semakin memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga kinerjanya akan semakin lebih baik.
3. Atasan diharapkan juga untuk mengawasi pekerjaan – pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya secara rutin seperti melakukan audit internal atau pengecekan kembali stok barang di gudang dan di rak penjualan agar tidak terjadi kelalaian atau bahkan kecurangan yang dilakukan oleh para karyawannya.
4. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan kepada para karyawannya. Melihat jumlah karyawan tetapnya yang terbilang sedikit. Perusahaan dapat melakukan pemindahan karyawan dari satu divisi

ke divisi lain yang jumlah karyawannya lebih sedikit atau terkecil. Sehingga dengan begitu, beban pekerjaan semakin berkurang, kepausan kerja meningkat, dan kinerja karyawan akan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, S.K.D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko X Bandung. Bandung: Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Katholik Parahyangan.
- Amalia, Kartika. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta. Jakarta: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Christian, Jason. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT “X” Bandung. Bandung: Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Katholik Parahyangan.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- George, J.M. & Gareth R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behaviour, 4<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Denpasar: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2, 135-142.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior, 10<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resource Management, 10<sup>th</sup> Edition*. Australia: Prentice Hall.

- Murgijanto, Edi. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. Salatiga: Jurnal Ilmiah, Vol. 2 No. 4, 51-64.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., (2013). *Organizational Behavior, 15<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6<sup>th</sup> Edition*. New York: Wiley.
- Stone, R.J. (2005). *Human Resource Management, 5<sup>th</sup> Edition*. Australia: Willey.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Syaini, Subakti. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Medan: Tesis Program Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara.
- Triton, P.B. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.