

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 responden dari *Retail X* dan uraian-uraian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan rata-rata setiap dimensi gaji, promosi, pekerjaan, lingkungan kerja, dan pimpinan. Rata-rata yang didapatkan dari kelima dimensi pada bab pembahasan, adalah senilai 4,2 yang termasuk dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan puas.
2. Tingkat keterlibatan kerja (*Job Involvement*) karyawan dapat dikatakan tidak terlalu tinggi namun juga tidak terlalu rendah. Hal ini dibuktikan dari rata-rata yang didapatkan dari kedua dimensi adalah senilai 3,75 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi.
3. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja karyawan di *Retail X*. Nilai r atau nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0,549 yang berada pada koefisien korelasi 0,40 – 0,599 dengan arti tingkat hubungan sedang atau cukup kuat.
4. Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) yang cukup tinggi ternyata cukup dipengaruhi oleh dimensi dari kepuasan kerja yaitu promosi.

6.2. Saran

Dari hasil penelitian serta kesimpulan yang sudah diuraikan maka ada beberapa saran bagi pihak perusahaan yang mungkin nantinya dapat dipertimbangkan untuk diterapkan :

1. Setelah dilihat dari kesimpulan yang ada, kurangnya keterlibatan kerja karyawan ternyata cukup dipengaruhi oleh faktor promosi di perusahaan itu sendiri. Pihak perusahaan dapat melakukan kegiatan rekrutmen dan seleksi untuk kedepannya mencari kandidat dan calon karyawan yang benar-benar mau melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pekerjaannya, bukan hanya orang yang membutuhkan pekerjaan saja. Di samping itu untuk kedepannya pihak perusahaan perlu lebih selektif dalam memilih kandidat karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dibutuhkan perusahaan yaitu menyukai pekerjaan tersebut, tidak hanya melihat background pendidikan tetapi dapat melakukan tes kepribadian dan *psycho test*.
2. Perusahaan juga dapat melakukan *job rotation* karyawan antar divisi, maupun antar toko cabang agar mereka tidak merasa bosan dengan suasana pekerjaan di tempat kerja. Berdasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan, kepuasan kerja sangat berpengaruh pada keterlibatan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, seperti lingkungan kerja dan fasilitas yang memadai untuk seluruh karyawan, memperhatikan setiap pegawai dalam pekerjaan serta memberikan umpan balik atas prestasi ataupun kinerja yang baik yang sudah dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 358-368.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitment in the Workplace : An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hennesey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 569-598.
- Kanungo, R. N. (1979). The Concept of Alienation and Involvement Revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 1, 119-138.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of applied psychology*, 341-349.
- Keller, R. T. (1997). Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance : A study of Scientists and Engineers. *Journal of Applied Pscychology*, 82, 539-545.
- Lewis, J. (2018). *Major Problems of the Retail Industry*. Retrieved September 2017, from smallbusiness.chron.com: <http://smallbusiness.chron.com/major-problems-Retail-industry-17471.html>
- Liliyah, A. (2017, February 2). *6 Sektor Ini Berpeluang Menangkan Bisnis Tahun 2017*. Retrieved September 2017, from SWA:

<http://swa.co.id/swa/trends/business-research/6-sektor-ini-berpeluang-menangkan-bisnis-tahun-2017>

Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: KENCANA.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior (15th edition)*. Pearson.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1988). *Managing Organizational Behavior*. Wiley.

Schermerhorn, J. R., Uhl-Bien, M., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational Behavior (13th edition)*. Wiley.

Silalahi, U. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Unpar Press.

Singh, M., & Pestonjee, M. (1990). Job Involvement, Sense of Participation and Job Satisfaction : A Study in Banking Industry. *Indian Journal of industrial relations*, 159-165.

Sugianto, D. (2017, August 1). *Benarkah Industri Ritel Lesu Karena Bisnis Online?* Retrieved September 2017, from Detikfinance: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3582538/benarkah-industri-ritel-lesu-karena-bisnis-online>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Wood, S., & de Menezes, L. M. (2011). High Involvement Management, High Performance Work Systems and Well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 1586-1610.