

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan kegiatan analisis mengenai kepuasan kerja karyawan kafe The Soko Coffee Tea Chocolate Bandung, selanjutnya penulis akan menarik beberapa kesimpulan. Tingkat kepuasan kerja karyawan di kafe The Soko Coffee Tea Chocolate Bandung secara keseluruhan dapat dikategorikan sudah tergolong tinggi. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya respon positif dari keseluruhan faktor-faktor kepuasan kerja yaitu rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, imbalan, kesempatan promosi, atasan yaitu:

1. Dari faktor rekan kerja (*people on your present job*), karyawan merasakan rekan kerja yang mereka miliki saat ini dirasa puas. Dapat dilihat secara keseluruhan melalui poin pembahasan faktor rekan kerja terlihat bahwa tidak ada poin yang terindikasi tidak puas.
2. Dari faktor pekerjaan itu sendiri (*work on present job*), secara keseluruhan karyawan merasakan pekerjaannya saat ini dirasa puas. Dapat dilihat dari keseluruhan poin pembahasan faktor pekerjaan itu sendiri terdapat 16 poin pembahasan yang tergolong puas, dua poin pembahasan tergolong sedang yaitu membosankan dan sederhana, dan satu poin tergolong tidak puas yaitu rutin.
3. Dari faktor imbalan (*pay*), karyawan sudah merasa puas dengan imbalan yang ada di perusahaan. Dapat dilihat bahwa tidak adanya poin pembahasan yang terindikasi tidak puas.
4. Dari faktor kesempatan promosi (*opportunities for promotion*), karyawan sudah merasa puas berdasarkan faktor kesempatan promosi. Dapat dilihat bahwa tidak adanya poin pembahasan yang terindikasi tidak puas.
5. Dari faktor atasan (*supervision*), secara keseluruhan karyawan merasa puas. Dapat dilihat dari keseluruhan poin pembahasan faktor atasan terdapat 16 poin pembahasan yang tergolong puas dan dua poin pembahasan tergolong sedang.

5.2. Saran

Pada dasarnya kafe The Soko Coffee Tea Chocolate memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi atau disebut puas. Namun perusahaan perlu memperhatikan dan mempertimbangkan beberapa aspek-aspek kepuasan kerja yang dipandang belum mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan yaitu dari faktor pekerjaan itu sendiri, karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini dirasa rutin, membosankan, dan kurang variasi pekerjaan. Sebaiknya perusahaan tidak mengabaikan respon negatif yang terdapat di beberapa bagian, meskipun respon negatif tersebut memiliki proporsi lebih kecil dibandingkan respon positif. Sebagai tindak lanjut dan hasil penelitian diharapkan dapat membantu kafe The Soko Coffee Tea Chocolate dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, penulis memberikan usulan sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mencoba untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih akrab antar rekan kerja. Salah satu contoh dengan mengadakan kegiatan pergi bersama atau liburan bersama sehingga terjalin hubungan yang lebih akrab didalam satu bagian maupun antar bagian. Dengan adanya keakraban antar rekan kerja, diharapkan karyawan lebih bertanggung jawab dan saling membantu antar rekan kerja.
2. Perusahaan sebaiknya menanamkan makna dan nilai-nilai pekerjaan dalam diri karyawannya, menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki kontribusi bagi keberlangsungan perusahaan. Selain itu, perusahaan sebaiknya lebih sering melibatkan karyawan dalam kegiatan atau acara yang diadakan diluar kafe seperti ikut serta dalam *event* yang ada di dalam kota maupun di luar kota. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan berguna.
3. Atasan sebaiknya berusaha untuk komunikatif dan terbuka terhadap bawahannya, seperti memberikan pujian terhadap karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa lebih nyaman dengan atasan mereka dan merasa lebih terdorong dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource*. London: Kopan Page.
- Bowling Green State University. (2009). *The Job Descriptive Index*. Ohio: Bowling Green State University.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Harlow: Pearson.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2007). *Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, D., & Bowin, R. B. (1996). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Herlyana, E., 2012. Fenomena Coffee Shop Sebagai Gejala Gaya Hidup Baru Kaum Muda. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2009). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour : An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mondy, R. (2010). *Human Resource Management (Eleventh Edition)*. New Jersey: Pearson.
- Nachmias, D. N. (1987). *Research Methods in the Social Sciences*. New York: St. Martin's Press.
- Newstrom, J. (2011). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Putra, C. N., (2017). *Data Statistik dan Hasil Survei Khusus Ekonomi Kreatif*. Jakarta: Website Bekraf.
- Robbins, S. P., Odendaal, A. & Roodt, G. (2003). *Organizational Behavior*. Cape Town: Prentice-Hall International.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson.
- Saunders, L. (2009). *Research Methods for Business*. England: Pearson.

- Schermerhorn, J. R.-B. (2010). *Organizational Behavior*. Hoboken: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, IL, 194: Rand Mc Nally.