

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan kegiatan analisis data yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai kepuasan kerja karyawan *part time* Kurokoffee, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan *part time* Kurokoffee dapat dikategorikan tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dengan banyaknya jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” dibandingkan dengan jawaban “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”. Artinya adalah lebih banyak responden yang merasa puas bekerja di Kurokoffee dibandingkan responden yang tidak puas. Hanya ada satu pernyataan yang menunjukkan hasil seimbang antara puas dan tidak puas, yaitu pernyataan mengenai manajer Kurokoffee yang selalu memberikan teladan kepada karyawan.
2. Indikator kepuasan kerja yang paling lemah dari karyawan *part time* Kurokoffee adalah “atasan memberikan contoh yang baik kepada karyawan” dengan tingkat persentase kepuasan dan ketidakpuasan kerja seimbang yaitu sebesar 50%. Artinya adalah sebagian dari karyawan *part time* Kurokoffee menganggap bahwa manajer Kurokoffee tidak memberikan teladan yang baik kepada para *part timer*. Namun karna hasil yang didapat adalah seimbang, tidak dapat dikatakan juga bahwa mereka tidak puas akan hal tersebut. Meskipun pada wawancara terdahulu penulis dengan beberapa karyawan *part time* Kurokoffee penulis mendapati bahwa mereka merasa kurang mendapat informasi yang jelas dari atasannya apabila ada perubahan SOP. Namun setelah penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan *part time* Kurokoffee, hasilnya menunjukkan bahwa lebih banyak yang sudah merasa puas (55,3%), sedangkan yang merasa tidak puas adalah sebesar 44,7%. Walaupun hanya berbanding sedikit yaitu 10,6%, namun dapat dikatakan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa dapat mengetahui dengan jelas apabila ada perubahan SOP.

3. Indikator yang paling menentukan kepuasan kerja karyawan *part time* Kurokoffee adalah “pekerjaan mampu mengasah keterampilan dan kemampuan” dengan tingkat persentase sebesar 100%. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa seluruh karyawan *part time* Kurokoffee merasa puas dengan pekerjaan mereka karena dirasakan dapat mengasah keterampilan dan kemampuan mereka.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan *part time* Kurokoffee tergolong tinggi. Meskipun sudah tergolong tinggi, bukan berarti tidak ada indikator yang dirasakan perlu untuk ditingkatkan. Melalui hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu pihak Kurokoffee dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan *part time*:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang paling tinggi atau paling menentukan menurut para *part timer* adalah pekerjaan tersebut mampu mengasah kemampuan dan keterampilan. Maka perusahaan perlu terus mempertahankan pekerjaan tersebut dan memastikan bahwa karyawan-karyawan *part time* mereka dapat terus mengembangkan diri dalam membuat kopi, manajer perlu memperhatikan kemampuan dan keterampilan dari setiap karyawannya dengan cara memberikan *training* dan *feedback* kepada para *part timer*.
2. Indikator kepuasan kerja yang paling lemah dari karyawan *part time* Kurokoffee yaitu manajer Kurokoffee memberikan contoh yang baik kepada para *part timer*. Untuk itu, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, penulis memberi saran kepada pemilik Kurokoffee untuk memberi teguran atau bila perlu surat peringatan kepada manajer supaya ia dapat menjadi teladan yang baik dan lebih memperhatikan perusahaan. Manajer harus mau melakukan pengecekan *stock* secara rutin setiap hari, jika *stock* kurang, langsung *restock*, kemudian harus lebih sering muterin

store untuk tanya keadaan, belajar *latte art* lebih baik lagi sehingga bisa mengajarkan kepada bawahan.

3. Berdasarkan wawancara terdahulu penulis dengan para *part timer* Kurokoffee, banyak dari mereka yang mengatakan bahwa mereka tidak dapat mengetahui dengan jelas apabila ada perubahan SOP dari atasan, hal tersebut juga merupakan indikator kedua terlemah dari hasil penyebaran kuesioner kepuasan kerja kepada karyawan *part time* Kurokoffee. Untuk itu penulis menyarankan manajer agar mem-*broadcast* perubahan SOP melalui *chat* Line secara personal ke masing-masing karyawan tetapi jangan melalui grup.

DAFTAR PUSTAKA

- Cerre, F., Ferber, M., Golden, L., & Herzberg, S. (2000). *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangement*. New York: Cornell University Press.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior* (3rd ed.). New Jersey, Upper Saddle River: Pearson.
- Gibson, R. S. (2003). *Principals of Nutritional Assessment*. USA: Oxford University Press.
- Greenberg, J. (2008). *Managing Behavior in Organization* (5th ed.). New Jersey, Upper Saddle River: Pearson.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ILO. (1994, June 24). *ILO*. Retrieved March 5, 2019, from ILO: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mandy, & Noe. (1993). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Manullang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management* (10th ed.). Australia: John Wiley & Sons.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Schultz, S. d. (2010). *Psychology and Work Today*. New York: Pearson.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.).
United Kingdom: John Willey & Sons Ltd.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.