

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Penelitian yang pernah dilakukan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dongoran (2006), Khan, Ziauddin, Jam, Ramay (2010), Chughtai (2008), dan Nimalathanan (2010). Penelitian ini bertujuan untuk menguji “**Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan**” dengan responden karyawan tetap PT. Duta Marga Silima Jakarta.

Dari analisis regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keterlibatan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja.
2. Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja yang signifikan.

5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan berbagai kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti memberikan berbagai saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi karyawan PT. Duta Marga Silima Jakarta sebagai sampel penelitian.

1. Mengenai kinerja itu sendiri, perusahaan harus memperhatikannya secara sungguh-sungguh karena dapat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan tersebut. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan seharusnya dapat mengenali hal-hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Kemudian mencari penyebab-penyebab menurunnya kinerja karyawan yang nantinya juga akan mengakibatkan penurunan produktifitas perusahaan. Langkah selanjutnya adalah pendekatan dengan karyawan, melalui kegiatan-kegiatan yang membangun hubungan baik dengan karyawan. Kegiatan tersebut antara lain berupa diskusi dengan karyawan, kegiatan diluar perusahaan dan lain sebagainya yang tujuannya untuk mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga mendapatkan solusi terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, melekatkan karyawan pada rasa memiliki terhadap perusahaan (komitmen organisasional) dan membuat karyawan merasa dilibatkan dalam perusahaan tersebut yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adanya pengaruh yang positif antara sikap kerja terhadap kinerja yang mengharuskan perusahaan untuk membangun kemitraan yang baik dengan karyawan. Langkah yang terbaik

ialah menciptakan sikap kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keterlibatan kerja) karyawan yang meningkat secara terus menerus. Karena dengan demikian seiring pula akan meningkatkan kinerja mereka yang akan memberikan dampak yang baik bagi produktifitas perusahaan. Untuk perkembangan dan kemajuan selanjutnya jika perusahaan ingin melakukan *recruitment*, sebaiknya perusahaan mendeskripsikan pekerjaan yang jelas dan menspesifikasikan pekerjaan saat membuat lowongan pekerjaan agar memudahkan calon karyawan dan karyawan mengetahui tugas mereka dengan jelas. Juga sebaiknya perusahaan menciptakan suasana kerja yang baik dilingkungan pekerjaan mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang

Peneliti merasa bahwa penelitian ini masih belum sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Pada bagian ini peneliti akan memaparkan beberapa keterbatasan pada saat melakukan penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya, yakni:

- 1. Pertama** : Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan. Akan lebih baik lagi hasilnya jika penelitian dilakukan pada beberapa perusahaan yang berbeda namun sejenis sehingga hasil dalam penelitian tidak dapat digeneralisasikan.
- 2. Kedua** : Lokasi yang dirasa jauh membuat penelitian ini kurang maksimal, karena peneliti tidak bisa secara rutin melihat langsung aktifitas

karyawan dengan bekal ijin yang telah diberikan pihak perusahaan. Akan lebih baik jika peneliti melihat langsung pekerjaan karyawan dan bisa sesekali mendampingi karyawan yang menjadi responden peneliti dalam mengisi kuisisioner, karena jika kuisisioner yang hanya dititipkan saja cenderung tidak maksimal hasilnya, karena kemungkinan pengisian kuisisioner tidak berdasarkan fakta.

- 3. Ketiga** : Adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja pada karyawan sehingga data yang di peroleh tidak maksimal. Sebaiknya, penelitian dilakukan pada saat jam kerja karyawan sedang tidak sibuk, atau pada saat jam istirahat karyawan.