

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Konimex. Oleh karena itu penelitian ini bermaksud untuk mengkonfirmasi hasil dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Strauss dan Sayles (1980), walaupun dengan sampel yang berbeda.

##### **5.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan PT.Konimex**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa karyawan PT.Konimex cenderung merasa puas dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 4.5 – Tabel 4.14 yang menyatakan bahwa karyawan cenderung menyatakan setuju pada pernyataan item-item kuesioner yang diberikan, yaitu : prestasi kerja yang telah dicapai seperti yang diharapkan (59,8%), telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik (71,7%), mendapatkan pujian atas pekerjaan yang dilakukan (21,7%), mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan (30,4%), memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif (60,9%), merasa cocok dengan pekerjaannya (66,3%), diberi tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas (68,5%), apa yang telah menjadi tanggung jawab saya telah saya laksanakan dengan sebaik-baiknya (66,3%), merasa posisi sekarang ini mengalami peningkatan (38,0%), diperkenankan menyelesaikan pekerjaan dengan cara saya sendiri (30,4%).

### **5.1.2 Kinerja Karyawan PT.Konimex**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui kinerja para karyawan menunjukkan hasil yang positif atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa para karyawan memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari Tabel 4.15 – Tabel 4.20 yang menyatakan bahwa karyawan cenderung menyatakan setuju pada pernyataan item-item kuesioner yang diberikan, yaitu : dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja (63,0%), dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki (66,3%), memiliki orang-orang yang selalu mendukung mereka dalam bekerja (50,0%), mendapatkan kesempatan untuk menggunakan bakat secara maksimum (47,8%) bersedia dengan keras untuk mencapai prestasi terbaik (56,5%), dan bersedia mempelajari hal-hal baru untuk mencapai prestasi yang lebih baik (53,3%).

### **5.1.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Dari analisis korelasi dan regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa hubungan sebesar 0,508 yang artinya terdapat hubungan yang cukup berarti dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 25,8% menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian Strauss dan Sayles (1980).

## **5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran**

### **5.2.1 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya berfokus pada sebagian karyawan sebagai subjek penelitian. Diharapkan penelitian selanjutnya akan berfokus pada seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini

hanya dilakukan di satu perusahaan sehingga tidak bias digeneralisasikan ke semua perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk penelitian selanjutnya dilakukan pada skala industrial.

### **5.2.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada PT.Konimex yaitu : Sebaiknya pimpinan atau atasan lebih banyak memberikan pujian terhadap karyawan yang berkinerja tinggi karena masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan pujian atas pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini dapat dilihat dari jumlah responden (33,7%) yang menyatakan tidak setuju pada Tabel 4.7. Dan juga lebih meningkatkan pemberian penghargaan bagi karyawan berkinerja tinggi, karena dari hasil penelitian diketahui jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebesar 26 orang (28,3%) dan yang menjawab setuju sebesar 28 orang (30,4%). Dari data tersebut, dapat dilihat selisihnya hanya terpaut 2 orang saja. Oleh karena itu perlu untuk lebih memberikan pujian dan penghargaan supaya kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.