

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab IV sebelumnya, maka diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Setiap karyawan CV Bangun Tapioka memiliki tingkat kesempatan karir yang sangat baik yang dapat kita lihat dari mean sebesar 4.54 yang berarti sangat baik dari perhitungan kuesioner kesempatan karir.
2. Setiap karyawan di CV Bangun Tapioka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang dapat kita lihat dari mean sebesar 4.04 yang berarti baik melalui perhitungan dari kuesioner kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji validitas terdapat keseluruhan sebanyak 62 item instrumen, terdapat 56 item tidak valid dan sisanya sebanyak 6 item dinyatakan valid.
4. Berdasarkan hasil uji realibilitas , maka koefisien *Cronbach`s Alpha* untuk Kesempatan Karir adalah 0.786 yang berarti reliabel dan untuk Kepuasan Kerja adalah 0.522 yang berarti tidak reliabel
5. Setelah dilakukan uji outlier pada data yang telah dilakukan, tidak ada data yang outlier berarti tidak ada data yang dibuang.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan tentang kesempatan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja misalnya menurut Spector's (1997) dimana kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor antara lain:

- Gaji
- Komunikasi antar rekan sekerja
- Penghargaan
- Faktor atasan

5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian

5.2.1 Saran

Berdasarkan berbagai penemuan dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai objek penelitian, sebagai berikut:

1. Melalui pengamatan penulis di CV Bangun Tapioka, penulis menyarankan agar CV Bangun Tapioka lebih memperhatikan tentang aspek kepuasan kerja. Pada dasarnya Kepuasan Kerja merupakan faktor kunci dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja berpengaruh positif dalam perusahaan, dalam hal ini produksinya tentunya. Dalam mencapai kepuasan kerja banyak faktor yang dapat diperhatikan seperti fasilitas, bonus, dan penghargaan yang lebih bagi karyawannya. Fasilitas, misalnya dapat berupa antar jemput karyawan, tunjangan untuk keluarga. Bonus dapat berupa hadiah paket makan di suatu restoran, mendapat upah lebih bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penghargaan yang lebih dapat berupa pemberian kenang-kenangan dan hadiah bagi karyawan teladan.

2. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari berbagai macam faktor dan juga dipengaruhi oleh karakteristik dari tiap-tiap karyawannya. Dalam hal ini, dari data yang dikumpulkan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan mayoritas dari subyek penelitian adalah Sekolah Dasar (SD) dan mayoritas status subyek penelitian adalah sudah menikah. Menurut penulis, hal ini dapat menjadi faktor utama mengapa kesempatan karir tidak menentukan kepuasan kerja pada CV Bangun Tapioka, karena mereka tentunya tidak terlalu memikirkan kesempatan karir dalam pekerjaan mereka, yang menjadi fokus utama tentunya adalah gaji/upah yang mereka dapatkan. Faktor gaji inilah yang lebih dominan dibanding kesempatan karir dalam menentukan tingkat kepuasan kerja di CV Bangun Tapioka.

5.2.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada bagian variabel Kepuasan kerja yang ternyata tidak reliabel karena *Cronbach`s Alphanya* adalah sebesar 0.522 seharusnya minimal 0.600 (Sekaran, 2000).
2. Dalam penelitian ini penulis mengambil contoh sampel yang dulunya diterapkan pada jenis usaha Jasa sedangkan penulis sendiri pada penelitian ini meneliti perusahaan yang bergerak dalam bidang Produksi sehingga hal ini menjadi salah satu keterbatasan penelitian ini. Diharapkan dalam penelitian-penelitian berikutnya agar

mengambil contoh kuesioner yang dulunya diterapkan dalam perusahaan yang sejenis bidangnya dengan perusahaan yang akan diteliti.

3. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian yang terbatas, di mana penelitian ini hanya meneliti perusahaan tapioka yang berlokasi di Lampung saja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperluas jangkauan wilayah penelitian, misalnya beberapa perusahaan tapioka di kota-kota besar di pulau Jawa atau bahkan di seluruh Indonesia.