

Bab 5

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan responden *crew* tetap dan paruh waktu McDonald's *store* Setiabudhi Bandung. Berdasarkan pada hasil pembahasan dan analisis data-data, maka peneliti akan menarik kesimpulan sebagai berikut, berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada pada tingkat moderat dengan nilai secara beturut-turut sebesar 2,895 dan 3,597. Artinya, para karyawan memiliki tingkat rasa puas yang cukup baik dan terkadang sangat buruk. Selain itu, para kinerja karyawan juga memiliki tingkat kinerja yang cukup baik dan terkadang sangat buruk. Nilai regresi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan memperlihatkan adanya pengaruh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,042. Hal ini berarti setiap penambahan kepuasan kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan McDonald's *store* Setiabudhi Bandung akan mengalami kenaikan sebesar 0,042.

Hasil perhitungan tingkat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's *store* setiabudhi bandung, diketahui korelasinya searah dan tidak signifikan. Searah artinya bila kepuasan kerja baik maka kinerja karyawan akan baik pula tetapi korelasi ini tidak signifikan yang berarti bahwa

kepuasan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di McDonald's Setiabudhi Bandung. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan T. hani Handoko (2000 : 195), beliau mengatakan bahwa secara historis sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak cukup kuat dan berarti (signifikan). Dapat dilihat dari tabel 4-33, nilai $r_s = 0,231$ yang berarti korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's *store* Setiabudhi Bandung adalah korelasi lemah tapi pasti.

Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan T. hani Handoko (2000), beliau mengatakan bahwa secara historis sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak cukup kuat dan berarti (signifikan). Hasibuan (2002 : 296) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Pendapat lainnya, Robins (2003:103) mengatakan meski mungkin kita tidak dapat menyatakan bahwa pekerja yang 'bahagia' (puas dalam bekerja) adalah produktif. Koefisien determinasinya yaitu sebesar 5,34% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebanyak 94,66%. Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan McDonald's *store* Setiabudhi Bandung memiliki nilai CR sebesar 9,273 berarti

$CR \geq$ nilai t tabel, yaitu $9,273 \geq 1,684$ (berdasarkan tabel distribusi t, dengan $n=40$). H_0 ditolak, artinya H_1 diterima, berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan McDonald's store Setiabudhi Bandung.

5.2. Keterbatasan penelitian

1. Subjek dalam penelitian ini hanya pada karyawan tetap dan paruh waktu dan penelitian hanya dilakukan di McDonald's store Setiabudhi Bandung. Hal ini kurang mewakili populasi karyawan di McDonald's Bandung yang sebenarnya terdiri atas 10 store, dan juga tidak mewakili seluruh karyawan, karena dalam terdapat juga karyawan magang yang komposisinya lebih banyak dari karyawan tetap dan paruh waktu.
2. Teknik pengukuran kinerja karyawan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh penulis sehingga rentan terhadap distorsi informasi, yang seharusnya dalam pengukuran kinerja karyawan menggunakan standard yang digunakan oleh McDonald's yaitu FOR (*Full Operasional Review*)

5.3. Saran

5.3.1. Saran bagi peneliti mendatang

1. Penelitian mendatang sebaiknya memasukan semua level karyawan McDonald's (magang, paruh waktu dan tetap) supaya lebih mewakili

populasi. Selain itu, diharapkan tidak hanya melakukan penelitian pada McDonadl's store Setiabudhi Bandung tetapi semua store McDonald's yang ada di Bandung.

2. Beberapa masukan untuk penelitian mendatang yaitu menggunakan FOR (*Full Operational Review*) sebagai pengukuran kinerja standard McDonald's, atau menggunakan teknik lain selain kuesioner untuk menghindari distorsi informasi.

5.3.2. Saran bagi perusahaan

1. Beberapa hal dapat dilakukan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja para karyawan berdasarkan Allen dan Meyer, 1997 dalam Iverson dan Butigieg, 1999; Weiss *et al.* dalam Aamodt, 1997 (dalam Merry 2007) yaitu, dengan memberikan tanggung jawab lebih untuk melakukan pekerjaan baru sehingga karyawan tidak merasa bosan, serta memberikan gaji yang sesuai dengan jumlah pekerjaannya dan juga memberikan kesempatan berkembang bagi para karyawan. Selain itu, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan dalam pencapaian (*achievement*) kerja para karyawan seperti memberi pujian walaupun pada pekerjaan kecil dan memerlakukan para karyawan sebagai bagian dari perusahaan sehingga mereka mempunyai perasaan memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap perusahaan.

2. Adapun tindakan strategis yang dapat diambil oleh para eksekutif, sesuai langkah yang diajukan Platt (2000; dalam Kasali : 2005) yaitu meninjau kembali harga jual dan memperbaiki sistem imbalan / upah. Tindakan tersebut dapat digunakan oleh perusahaan yang sedang mengalami transformasi, *turnaround* dan manajemen krisis. Karyawan harus terus diajak memahami kesulitan yang dialami perusahaan, tetapi mereka juga harus menikmati imbal jasa yang positif bila perusahaan membaik, untuk menjaga spirit kerja dan kepercayaan dari karyawan dan terus memeliharanya, apapun situasinya.
3. Mengacu pada hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja dan menjadikannya salah satu proiritas perusahaan, karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering malamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. (Straus dan Sayles : 1980 ; dalam T. Hani Handoko:2000).