

# BAB 6

## KESIMPULAN & SARAN

### 6.1 Kesimpulan

1. Nilai total rata – rata untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,03. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan The Hungry Belly berada pada skala nilai puas. Faktor kepuasan kerja tertinggi adalah kepuasan karyawan dalam memiliki hubungan baik antar rekan sekerja dengan rata-rata sebesar 3,27. Faktor kepuasan kerja yang paling rendah adalah kepuasan dalam mendapatkan koordinasi yang tepat dari atasan dengan rata-rata sebesar 2,40.
2. Variabel kinerja paling tinggi adalah karyawan yang dinilai terampil dalam mengerjakan pekerjaannya dengan rata-rata sebesar 3,4. Variabel kinerja paling rendah adalah karyawan yang dinilai mampu bekerja dengan sigap dalam melakukan pekerjaannya dengan rata-rata sebesar 3.
3. Nilai tertinggi dari 3 motivasi yang ada yakni prestasi, pertemanan, dan kekuasaan, yaitu motivasi terhadap prestasi dengan nilai rata-rata 3,53 dapat dikatakan bahwa karyawan The Hungry Belly ingin mendapatkan umpan balik atas apa yang dikerjakannya.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Cafe The Hungry Belly dengan didapatkan nilai R Square sebesar 0,177 yang artinya adanya faktor pengaruh kepuasan terhadap kinerja sebesar 17,7% dan 82,3% merupakan pengaruh faktor lain.
5. Terdapat bahwa didapatkan nilai R Square sebesar 0,478 yang artinya adanya faktor pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan motivasi karyawan sebesar 47,8% dan 52,2% merupakan faktor lain yang mempengaruhinya. Hal ini juga terlihat dari peningkatan nilai R Square dari regresi pertama sebesar 20,5% dan setelah ada moderasi, nilai koefisien determinasi naik menjadi 51,4%. Perubahan koefisien determinasi

menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja sebagai variabel moderasi akan memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

6. Dalam hal ini penulis memberikan usulan mengenai motivasi pertemanan, dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman, penuh dengan keakraban dan lebih bersemangat. Oleh karena itu pihak The Hungry Belly harus tetap menjaga hubungan baik antar karyawan dan dilihat dari usia karyawan The Hungry Belly yang memiliki usia antara 18-28 tahun sangat lebih baik untuk melakukan kegiatan-kegiatan kebersamaan di luar jam kerja dan melakukan kegiatan atau pelatihan *teamwork*. Serta pihak The Hungry Belly dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam kelengkapan peralatan kerja karena dengan adanya kelengkapan peralatan maka karyawan akan merasa lebih baik dalam bekerja, serta perlu adanya keamanan yang tinggi dalam proses kerja dengan cara memberi pelindung pada benda tajam setelah digunakan dan memberi keterangan pada peralatan yang dapat menghantar panas, serta perlunya adanya loker untuk menyimpan barang-barang berharga milik karyawan dan dalam kebersihan sebaiknya dilakukan kegiatan *General Cleaning* secara berkala untuk meningkatkan kebersihan di The Hungry Belly.

## **6.2 Saran**

### **6.2.1 Saran untuk penelitian selanjutnya.**

- penilain kinerja tidak hanya atasan saja yang menilai tetapi sesama karyawan dapat menilai rekan sekerjanya juga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik Untuk penelitian selanjutnya profil responden yang diperoleh dihubungkan dengan hasil analisis regresi dan diperlukan pengujian keterkaitan atau pengaruh.

### **6.2.2 Saran untuk perusahaan.**

- Sebaiknya Cafe The Hungry Belly dapat melakukan seleksi penerimaan karyawan dengan menggunakan beberapa tahap sebelum karyawan tersebut diterima yakni sebelum karyawan baru di *training* sebaiknya dilakukan tahap *shadowing* tahap dimana karyawan baru melihat terlebih dahulu pekerjaan pelatihannya untuk menyesuaikan dengan kemampuan karyawan baru.