

## BAB V

### PENUTUPAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi *cleaning service* PT. SJS (SINAR JERNIH SARANA) di area Universitas Kristen Maranatha Bandung. Berdasarkan hasil analisis data, peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Pada keseluruhan sistem kepuasan kerja divisi *cleaning service* PT. SJS (SINAR JERNIH SARANA) di area Universitas Kristen Maranatha Bandung sudah berjalan baik, terbukti dari 47 responden yang menjawab 12 item pernyataan variabel kepuasan kerja mencapai skor 2222 artinya dalam hasil analisis deskriptif statistika variabel kepuasan skor tersebut termasuk kategori “baik”.
2. Pada kinerja karyawan divisi *cleaning service* PT. SJS (SINAR JERNIH SARANA) di area Universitas Kristen Maranatha Bandung sudah berjalan baik, terbukti dari 47 responden yang menjawab 12 item pernyataan variabel kinerja karyawan mencapai skor 2121 artinya dalam hasil analisis deskriptif statistika variabel kinerja karyawan skor tersebut termasuk kategori “baik”.
3. Hasil perhitungan uji F pada uji hipotesis menunjukkan nilai  $Asymp\ sig\ 0,000 \leq 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa

4. Kepuasan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) divisi cleaning service di Universitas Kristen Maranatha Bandung.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan beberapa keterbatasan peneliti sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut ini.

1. Peneliti hanya mengambil sampel divisi *cleaning service* PT. SJS (SINAR JERNIH SARANA) di area Universitas Kristen Maranatha Bandung.
2. Peneliti hanya melakukan penelitian di PT. SJS (SINAR JERNIH SARANA) di area Universitas Kristen Maranatha Bandung.

## 5.3 Implikasi Penelitian

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut ini.

1. Implikasi Teoritis

Dalam penelitian ini peneliti meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi cleaning PT. SJS (SINAR JERNIH SARANA) di area Universitas Kristen Maranatha Bandung, dimana peneliti dibantu dengan beberapa teori kutipan yang mendukung mengenai judul ini seperti pendapat Menurut Lawler dan Porter Asad dalam Badriyah (2015: 239), menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan

peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersiapkan bahwan ganjaran intrinsic dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsic dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

Sebaliknya menurut Porter dan Steers dalam Asad (2004: 115), mengatakan bahwa ketidakhadiran dan keputusan berhenti bekerja merupakan jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidak hadiran lebih bersifat spontan yang sifatnya tidak mencerminkan ketidakpuasan kerja, sedangkan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan berhubungan dengan ketidak puasan kerja.

## 2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan kedua variabel tersebut begitu sangat penting terhadap kemajuan perusahaan PT. SJS (SINAR JERNIH SARANA) di area Universitas Kristen Maranatha Bandung sehingga implikasi manajerial berfokus terhadap variabel tersebut. Kepuasan kerja begitu sangat penting guna memberi tanda balas jasa kepada setiap karyawan dengan hasil kinerja baik dan mendukung kenyamanan setiap karyawan yang berada di perusahaan PT. SJS (Sinar Jernih Sarana). Hal tersebut dapat dibuktikan hasil penelitian

ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu untuk setiap perusahaan diharapkan selalu memperhatikan setiap karyawannya dengan menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik dan menarik agar para karyawan merasa dihargai hasil kinerjanya dan mendukung para karyawan untuk tertantang bekerja lebih baik lagi.

### 3. Implikasi Metodologi

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dalam pengerjaannya, seperti teknik sampling dengan metode non probability sampling dengan jenisnya purposive sampling, teknik pengumpulan data berupa studi pustaka, observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dengan SPSS versi 25.0 antara lain uji validitas dan uji reliabilitas serta dibantu analisis deskriptif statistika. Dalam uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Selain itu metode lainnya seperti menggunakan persamaan regresi linear sederhana, pengerjaan melalui uji F hipotesis, analisis korelasi koefisien serta analisis koefisien determinasi.

Semua metode yang dilakukan terbukti dapat menjawab semua rumusan masalah dalam penelitian ini secara akurat, sehingga untuk para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan disarankan melakukan metode penelitian

tersebut untuk mempermudah menjawab rumusan masalah dengan hasil yang sesuai.

#### 5.4 Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut ini.

1. Sebaiknya untuk PT. SJS (Sinar Jernih Sarana) selalu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dalam membangun kepuasan kerja yang efektif dan menarik agar seluruh karyawan merasa dihargai atas pencapaian hasil kerjanya serta mendorong untuk meningkatkan kinerjanya guna membantu pencapaian target perusahaan.
2. Sebaiknya untuk PT. SJS (Sinar Jernih Sarana) selalu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi kinerja seluruh karyawannya untuk selalu berada di tingkat yang baik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.SJS (Sinar Jernih Sarana) di area Universitas Kristen Maranatha Bandung, oleh karena itu sebaiknya perusahaan selalu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawannya.