

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dimensi kepuasan kerja (kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, kepuasan atas gaji, kepuasan atas kesempatan promosi, kepuasan atas pengawasan, dan kepuasan atas rekan kerja) secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat. Artinya dimensi kepuasan kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan, maka semakin meningkat kepuasan karyawan (kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, kepuasan atas gaji, kepuasan atas kesempatan promosi, kepuasan atas pengawasan, dan kepuasan atas rekan kerja) maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.
- b. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- c. Kepuasan atas gaji berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini membuktikan apabila mampu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan atas gaji dengan memberikan gaji yang sesuai tanggung jawab, insentif, dan premi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Kepuasan atas kesempatan promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan atas kesempatan

promosi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan penurunan kepuasan atas kesempatan promosi menyebabkan kinerja karyawan juga menurun.

- e. Kepuasan atas pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kepuasan atas pengawasan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, namun jika kepuasan atas pengawasan maka kinerja karyawan juga rendah.
- f. Kepuasan atas rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini mengindikasikan apabila rasa kepuasan atas rekan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkatkan, apabila rasa kepuasan atas rekan kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Kepuasan atas rekan merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel independen lainnya yang diteliti (pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, dan pengawasan)

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan atas: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja berpengaruh 36,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

5.3 Saran

a. Saran Akademis (bagi penelitian selanjutnya)

1. Apabila penelitian selanjutnya ingin melakukan penelitian ditempat yang sama yaitu di perusahaan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat, sebaiknya melakukan penelitian di kantor pusat PT. Parna Agromas di Jakarta supaya mendapatkan sampel yang lebih banyak dan informasi di sana lebih lengkap.

2. Untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan tema yang sama dapat menambah atau menggunakan variabel lain yang diprediksikan mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya desain pekerjaan dan *personality* (Simamora, 2007:217).

b. Saran Praktis (Bagi perusahaan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat).

1. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri sudah baik, harus dipertahankan serta ditingkatkan lagi dengan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, contohnya mengadakan kegiatan pelatihan secara rutin, sehingga mampu memperjelas kewajiban dan tanggung jawab karyawan.
2. Kepuasan atas gaji yang dirasakan oleh karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat sudah cukup baik, sehingga diharapkan perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan lagi kepuasan karyawan atas gaji yang diterima. Terutama meningkatkan gaji yang diterima karyawan agar sesuai dengan harapan, karena pada aspek tersebut, yaitu: penerimaan gaji sesuai dengan harapan, tergolong rendah dari item lainnya.
3. Kepuasan atas kesempatan promosi yang dirasakan karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat sangat baik, hal ini harus dipertahankan serta diharapkan dapat ditingkatkan lagi terutama pada kepuasan karyawan atas tingkat kemajuan karir, karena pada aspek ini sedikit rendah dari item lainnya.
4. Kepuasan atas pengawasan yang dirasakan oleh karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat sudah sangat baik, terutama pada item tentang atasan memberikan bimbingan dengan kriteria penilaian sangat tinggi, hal ini harus dipertahankan serta ditingkatkan lagi oleh perusahaan terutama pemberian dukungan kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.
5. Kepuasan atas rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat juga sangat bagus, terutama pada item rekan kerja membantu pekerja, hal ini harus dipertahankan oleh perusahaan untuk mampu membentuk lingkungan kerja yang baik serta perusahaan dapat

meningkatkan lagi tingkat solidaritas antar rekan kerja supaya mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dan dapat meningkatkan kepuasan atas rekan kerja, dengan kepuasan atas rekan kerja yang meningkat maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariffin, Adistyia Dewi., dan Laila Refiana Said (2016). Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Diunduh dari <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/120>, pada tanggal 24 Februari 2022.
- Dayamanti, Riski., Agustina Hanafi., & Afriyadi Cahyadi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. Diunduh dari <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/6655/pdf>, pada tanggal 24 Februari 2022.
- Dessler, Gary. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Fatoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol 1 (2): 90-97. Diunduh dari <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/view/23>, pada tanggal 15 Maret 2022
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani.2001a. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- <https://onlinelearning.binus.ac.id> . (2021) Mengetahui Lebih Jauh Tentang Society. 5.0, <https://radarkalbar.com/baca/25102021/monev-3/>
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Mahfudz, Muhammad. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi *Sales Consumer* PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. *Jurnal Eksekutif* Vol 14. Diunduh dari <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/127/pdf/>, pada tanggal 8 maret 2022
- Mailani, Muhadi. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen di RSUD Bahkti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan STIKES Yayasan Rs. Dr. Soetomo*. Di unduh dari https://www.researchgate.net/publication/324582913_Analisis_Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Bagian_Manajemen_Di_Rsud_Bhakti_Dharma_Husada_Surabaya, pada tanggal 19 Maret 2022.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Priyatno, Duwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi: Yogyakarta.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ebook*. Sidoarjo: Zifaatama Publisher. Diunduh dari <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf>, pada tanggal 16 Oktober 2022
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BP STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Vol.2 (1): 53-65, diunduh dari <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>

Triwahyuni, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional (Studi pada PT Inpand (persero) Turen Kabupaten Malang). *Laporan Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, diunduh dari Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang, pada 1 April 2022.

Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Depok: Rajawali Pers.