

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian dalam skripsi ini dilakukan di pabrik PT. Sunan Rubber Palembang dimana sampel yang diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 130 responden dan diukur menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan serta hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi pada pabrik PT. Sunan Rubber Palembang

Nilai *R Square* pada tabel hasil koefisien determinasi sebesar 0,500 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang diukur berdasarkan lima indikator yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,0% sedangkan sisanya sebesar 50,0% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karena ketika kepuasan kerja karyawan menurun, maka kinerja karyawan akan meningkat ataupun sebaliknya. Beberapa saran yang dapat

dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di masa mendatang yaitu:

- 1) Hendaknya perusahaan menjaga dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman misalnya : keharmonisan hubungan dengan rekan kerja serta hubungan dengan atasan, memperhatikan apa yang menjadi harapan karyawan, seperti; rasa keadilan atas perlakuan pimpinan, pemberian gaji sesuai dengan perannya.
- 2) Semaksimal mungkin pimpinan perusahaan harus lebih memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik dan penuh semangat karena dengan hal tersebut para karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Seperti memberikan *reward* ataupun semacamnya sehingga karyawan dapat terus berusaha mencapai hasil maksimal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Rekomendasi Penelitian

Rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini dapat sebagai informasi untuk penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya dapat meneliti aspek atau variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, konflik kerja, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, komunikasi internal, komitmen organisasional, dan variabel lain yang mungkin juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Para peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti indikator pengukuran kinerja yang lain seperti etika, loyalitas, dan tanggung jawab serta indikator lainnya yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kinerja karyawan.
- 3) Para peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan instrumen lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap berbagai instrumen kinerja.