



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Pengaruh *Salary* dan *Employee Empowerment* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa deskriptif profil responden dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima didominasi oleh karyawan pria sebesar 63% (38 orang), karyawan berusia 31-40 tahun sebanyak 59% (35 orang), pendidikan 'S1' sebanyak 50% (30 orang) dan lama bekerja >3 tahun sebanyak 55% (33 orang) dan divisi production planning sebanyak 33% atau 20 orang.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner responden yang dapat dilihat, terdapat indikator-indikator variabel *salary* yang menyatakan 'Setuju', hal ini sangat baik untuk dipertahankan oleh perusahaan tersebut. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa *salary* yang telah diberikan oleh PT. Citra Surya Abadi Prima sudah baik dan memuaskan untuk para karyawannya yang dapat dilihat dari hasil kuisisioner. Dan sistem pembagian gaji yang telah diterapkan secara adil dan memuaskan bagi karyawan di PT. Citra Surya Abadi Prima.
3. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner responden mengenai *employee empowerment*, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian didominasi dengan jawaban 'Netral' dan 'Setuju'. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa hasil

employee empowerment yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan menjadi ragu-ragu terhadap pemberdayaan yang diberikan. Namun sebagian besar karyawan setuju dengan adanya pemberdayaan karyawan sehingga mereka dapat lebih puas dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan karena diberikan otoritas lebih sebagai karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner responden mengenai *Job Satisfaction*, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian didominasi dengan jawaban 'Setuju' dan 'Sangat Setuju'. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa hasil mengenai kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan telah merasa puas bekerja di PT. Citra Surya Abadi Prima.
5. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *salary* berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima (H_A).
6. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima (H_A).
7. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *salary* dan *employee empowerment* berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan uji signifikan parameter individual (uji statistik F) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima (H_A).

5.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti untuk perusahaan tempat penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Saran untuk variabel *salary* adalah dengan mempertimbangkan dan lebih memperhatikan ketepatan waktu dalam melakukan pembayaran gaji karyawan. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis selama bekerja di PT. Citra Surya Abadi Prima. Dimana sebagian besar karyawan hanya mengeluh pada ketepatan pemberian gaji yang mereka terima dikarenakan pembagian gaji yang seharusnya dibayarkan setiap tanggal 1 hampir setiap bulan mundur bisa sampai tanggal 5 sehingga terjadi banyak keluhan pada ketepatan waktu pembayaran gaji.
2. Kedepannya perusahaan harus melakukan perencanaan keuangan lebih matang lagi terutama pada *cashflow*/(arus kas) perusahaan, dengan lebih menekan *cash out* dan mengefektifkan *cash in* agar dapat membantu mengurangi tingkat keterlambatan dalam pembayaran gaji.
3. Perusahaan sebaiknya membayarkan sebagian gaji dahulu pada tanggal satu sesuai dengan kemampuan perusahaan agar karyawan setidaknya tidak dalam kondisi keuangan yang kosong pada tanggal 1 dan sisanya dibayarkan setelah perusahaan sudah mampu membayarkannya.

4. *Employee empowerment* di PT. Citra Surya Abadi Prima dapat menjadi sesuatu yang memotivasi kerja dan dapat menurunkan motivasi untuk bekerja. Hal ini dikarenakan dalam pemberdayaan yang dilakukan beberapa karyawan memiliki persepsi yang tidak sesuai dengan maksud dari perusahaan, sehingga ada karyawan yang merasa terbebani atas pekerjaan tambahan yang diberikan. Namun ada juga karyawan yang merasa senang dan bangga atas pekerjaan tambahan yang mereka dapatkan karena merasa tertantang dan dihargai sebagai karyawan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan pekerjaan tambahan secara merata sehingga para karyawan merasa adanya keadilan dalam pemberian tugas dan otoritas. Hal ini penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Surya Abadi Prima.
5. Karyawan harus lebih didukasi lagi bahwa *Employee Empowerment* bahwa perusahaan melakukan pemberdayaan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan *Competitive advantage* perusahaan dan didelegasikan lebih sering sering lagi agar karyawan terbiasa dengan pekerjaan tambahan dan pemberian otoritas sehingga karyawan dapat lebih memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya.
6. Perusahaan sebaiknya memperlakukan karyawan sebagai *partner* yang strategis agar perusahaan dapat mengefektifkan fungsi karyawan dalam mengidentifikasi masalah yang ada, membuat karyawan ikut berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, dan menggali ide dan saran yang dimiliki oleh para karyawan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Dari hasil penelitian uji statistik dalam koefisien determinasi (R^2) menunjukkan pengaruh *salary* dan *employee empowerment* terhadap kepuasan kerja masih terbilang cukup tinggi yaitu sebesar 0.494 atau 49.4%. Penelitian selanjutnya lebih mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain untuk mendukung penelitian, seperti variabel motivasi kerja, komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Bila penelitian selanjutnya ingin memakai model yang sama, pertanyaan atau pernyataan (indikator) dari tiap-tiap variabel menggunakan jurnal-jurnal pendukung lainnya yang memiliki objek penelitian atau industri yang sama agar hasil menjadi lebih relevan atau sesuai dengan objek yang diteliti. Hal ini agar pertanyaan pada kuesioner yang dibuat dapat lebih sesuai dengan apa yang seharusnya diukur sehingga dapat mengurangi bias.

