

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan *outsourcing* PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 23 karyawan *outsourcing* PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan, tingkat kepuasan kerja karyawan sebanyak 5 orang dalam kategori tinggi (22%), 12 orang dalam kategori sedang (52%), dan 6 orang dalam kategori rendah (26%). Dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan berada pada kondisi cukup puas, sebagian kecil karyawan berada pada kondisi puas, dan sebagian terkecil karyawan berada pada kondisi belum puas.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 23 karyawan *outsourcing* PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan, tingkat kinerja karyawan ialah sebanyak 18 orang dalam kategori baik (78%), dan 5 orang lainnya dalam kategori sedang (22%). Dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik dan sebagian kecil karyawan memiliki kinerja sedang.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 23 karyawan *outsourcing* PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan *outsourcing*. Akan tetapi bentuk

hubungan positif ini tidaklah erat. Hal ini ditunjukkan dari hasil *spss 16' for windows* dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,166 dengan peluang ralat ( $p$ )= 0,001 pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, yakni terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, meskipun hubungan yang terjalin antara kedua variabel tersebut tidaklah erat. Tingkat kepuasan kerja karyawan tidak berhubungan secara erat dengan kinerja karyawan. Jadi ketika kepuasan kerja karyawan rendah, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tetap optimal. Begitu pula ketika kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi atau sedang, kinerja yang dihasilkan tetap optimal.

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan di atas, saran yang diharapkan dapat dilaksanakan oleh perusahaan, karyawan serta peneliti selanjutnya adalah:

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

- b. Perusahaan bisa memberikan upah yang tepat waktu pada karyawan sehingga karyawan bisa memperoleh apa yang menjadi haknya.
  - c. Perusahaan diharapkan bisa memberikan jaminan kerja sebagai karyawan tetap kepada karyawan *outsourcing* yang kinerjanya tinggi. Sehingga dengan adanya jaminan pekerjaan sebagai karyawan tetap, maka karyawan akan lebih bekerja secara maksimal dan rajin.
2. Bagi karyawan
- a. Diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya sehingga nantinya ada kesempatan untuk karyawan mendapatkan tambahan upah bahkan peluang untuk menjadi karyawan tetap.
  - b. Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauhmana tingkat kepuasannya dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif guna peningkatan dan mempertahankan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Penelitian ini mungkin belum memberikan gambaran yang jelas mengenai karyawan *outsourcing*. Oleh karena itu diharapkan adanya penelitian lanjutan guna menambah literatur mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja.
  - b. Meskipun banyak sekali penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja, akan tetapi penelitian mengenai kedua variabel ini harus selalu diperbaharui. Hal ini dikarenakan variabel keduanya yang berubah dan tidak tetap. Sehingga dengan adanya penelitian lanjutan,

nantinya akan diketahui hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dari waktu ke waktu.

- c. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain (misalnya kepemimpinan) dalam penelitian mengenai kepuasan kerja ataupun kinerja. Karena dengan adanya variabel lain dalam penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hubungan ataupun pengaruhnya pada kepuasan kerja dengan kinerja.
- d. Dalam penelitian ini karena terbatasnya jumlah sampel yang digunakan, disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang jumlahnya lebih besar dari sampel penelitian yang dilakukan saat ini.