

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada pada bab 4 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 tidak didukung.
2. Kepuasan Kerja merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. dengan demikian hipotesis 2 didukung.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Akademis

Bagi akademisi yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang akan datang dengan objek UMKM, di harapkan dapat menggunakan variabel baru untuk penelitian di UMKM. karena di masa yang akan datang akan lebih banyak fenomen-fenomena yang terjadi pada UMKM seputaran dengan karyawan. Banyak pembahasan yang bisa dilakukan untuk menggalih lebih dalam tentang dunia UMKM dan banyak pula yang belum sempat diteliti, diharapkan kedepanya dapat diteliti dengan akademisi lainnya.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada UMKM yang ada di sidoarjo, peneliti menyarankan :

1. Seorang atasan harus bisa mengarahkan bawahannya dengan baik dan terstruktur. Di UMKM merupakan perusahaan dengan skala yang kecil hingga menengah. Oleh karena itu seharusnya atasan dapat mengarahkan karyawannya dalam hal positif untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan. Tidak hanya itu, seorang pemimpin harus mampu memahami kondisi lapangan dan kondisi yang dialami bawahannya untuk menciptakan suasana nyaman dalam bekerja.

Pada nilai terendah dapat diketahui bahwa atasan harus mendukung karyawan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan. Hal ini dapat diketahui pada skor mean terendah yang didapatkan penulis dari jawaban responden pada pertanyaan “ Atasan saya mendukung saya ketika memiliki masalah pekerjaan” kesimpulan yang dapat ditarik dari pertanyaan tersebut adalah seorang atasan harus mendukung karyawannya yang mempunyai masalah dalam pekerjaan ke arah yang positif minimal memberikan solusi pemecahan masalah yang dapat diterapkan kepada karyawan yang bersangkutan.

2. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, oleh karena itu kondisi dalam perusahaan baik itu kondisi lingkungan dan peralatan kerja memadai untuk menunjang kegiatan usaha. Diharapkan seiring berkembangnya jaman para pelaku usaha UMKM dapat memikirkan sebuah inovasi untuk mengembangkan potensi yang ada pada karyawan yang ada pada perusahaan.

Salah satunya yang penulis dapatkan dalam jawaban responden pada pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan” mendapatkan mean yaitu 4,150 yang artinya lebih rendah dari pertanyaan lainnya. Pertanyaan tersebut mengacu pada tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan yang artinya seorang atasan harus bisa menekankan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas yang dimiliki karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memiliki beberapa keterbatasan yaitu

:

1. Dalam penyebaran kuesioner terganggu dengan jam kerja karyawan yang cenderung tidak tentu.
2. Beberapa reponden tidak mampu memahami pertanyaan dalam kuesioner
3. Tidak terstrukturnya status karyawan dalam UMKM yang sulit dibedakan antara pekerja tetap dan pekerja paruh waktu.

Daftar Pustaka

- Saifuddin.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Pertama. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Siegel (dalam Taylor: 1999) Taylor, S.E, Peplau, L. A., Sears, D.O. 1999. *Social Psychology*. Prentice Hall: New Jersey.
- Robbins Stephen P., 2006. *Organizational Behaviour*. 10th Edition. Jakarta: Gramedia Jakarta
- Susilo, Willy. 2002. *Audit SDM, Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen*. PT. Vorqistatama Bina Mega: Jakarta.
- Taylor, S.E, Peplau, L. A., Sears, D.O. 1999. *Social Psychology*. Prentice Hall: New Jersey.
- Rhoades, L dan Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutchison, S. (1997). *A path model of perceived organizational support*. *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 12 No1, 159-174.
- Yoon, J., & Thye, S. (2000). *Supervisor support in the work place: Legitimacy and positive affectivity*. *Journal of Social Psychology*, 140, 295-316.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). *Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-life conflict and job-related outcomes*. *Journal of Management*, 28(6), 787-810. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(02\)00190-3](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(02)00190-3)
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

- Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.
- Durianto, Sugiarto dan Tony Sitinjak, 2001. Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek, PT. Gramedia Pustaka.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Indeks. PT. Ikrar Mandiriabadi*, Jakarta, 2005.
- Danang Sunyoto. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books.