

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang sudah dibuat dalam penelitian ini. Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, promosi, dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciputra Surya Tbk dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciputra Surya Tbk. Jadi semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel promosi berpengaruh positif dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Ciputra Surya Tbk. Jadi semakin tinggi tingkat promosi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Ciputra Surya Tbk. Jadi semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja hendaknya perusahaan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat nyaman dan betah di perusahaan tersebut. Selain itu dengan lingkungan yang kondusif dan cocok dengan karyawan membuat karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Promosi jabatan sebaiknya dilakukan dengan berdasarkan pertimbangan yang matang dan didukung serta diterima oleh berbagai pihak manajemen puncak. Pelaksanaan promosi hendaknya selalu diupayakan mengacu pada prinsip *integrity, professionalism, and entrepreneurship*.

Pemberdayaan karyawan harus mendapat dukungan penuh dari manajemen puncak, untuk itu perusahaan perlu untuk memberikan bekal tambahan dan meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan memberikan sarana prasarana yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaik yang dimiliki. Perusahaan juga memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan sehingga mereka dapat memfokuskan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baroroh, A. 2008. *Trik – Trik Analisis Statistik Dengan SPSS 15*. Edisi 1. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Dessler, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: INDEKS
- Drake, A, R, Wong, J. dan Salter, S, B. 2007. Empowerment, Motivation, and Performance: Examining the Impact of Feedback and Incentives On Non Management Employees. *Behavioral Research in Accounting*. Vol 19, pp 71 – 89.
- Effendy, S. dan Tukiran. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Edisi 30. Jakarta: LP3S
- Fadzilah, A. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Of Efficiency* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang) Vol 3, No 1 (2006), ejournal.undip.ac.id/index.php/smo
- Hadinata, H, M. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*. Pp 16
- Hamdi, A, S. dan Bahrudin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish
- Harinaldi. 2005. *Prinsip Prinsip Statistik Untuk Teknik Dan Sains*. Edisi 1. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, H, M, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 6. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hermawan, A. 2005. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Edisi 1. Jakarta: Grasindo

- Hossain, S, Md. 2014. Job Satisfaction of Bank Employees in Bangladesh. *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol 5, No 1, pp 1 – 8. ISSN 2222-1697
- Ismainar, H. 2015. *Manajemen Unit Kerja*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Isrorina., dan Setyowati, W. 2009. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Telaah Manajemen*. Vol 6, No 1, pp 19 – 31. ISSN 1693-9727
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat
- Murugesan, G. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 1. New Delhi: University Science Press
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Edisi 10. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nurkolis. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Edisi 1. Jakarta: Grasindo
- Parvin, M, M., dan Kabir, M, M, N. 2011. Factors Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol 1, No 9, pp 113 – 123
- Puspitawati, N, M, D., dan Riana, I, G. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 8, No 1, pp – 79
- Rizwan, M., dan Muhktar, A. 2014. Preceding to Employee Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol 4, No 3, pp 87 – 105. ISSN 2162-3058
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, S. 2006. *Menggunakan SPSS Untuk Statistik Parametrik*. Edisi 1. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo

- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Edisi 1. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Utami, M. M., dan Hanum, A. N., 2010, Analisis faktor yang mempengaruhi *Word of Mouth* Mahasiswa Unimus, *Prosiding Seminar Nasional Unimus*: pp 398-415
- Wuryanto, D, A. 2012. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Presepsi Keadilan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*.