

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terdukung.
2. Lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian kedua yang menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah terdukung.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Untuk itu, hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan adalah terdukung.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Praktis**

Saran yang diajukan berkaitan dengan simpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah dari pemberdayaan karyawan adalah pernyataan mengendalikan masalah sehari-hari, sebaiknya pemilik perusahaan memberikan wewenang kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah

sehari-hari tapi tetap dalam pengawasan pemilik perusahaan sehingga kewenangan yang diberikan kepada karyawan tidak disalahgunakan oleh karyawan untuk hal yang kurang bertanggung jawab.

2. Nilai rata-rata terendah dari loyalitas karyawan adalah akan membantah pernyataan orang yang mengatakan hal buruk terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Sebaiknya karyawan tetap membela perusahaan dalam keadaan apapun, karena hal tersebut dapat meningkatkan nilai perusahaan. Dampak positif dari meningkatnya nilai perusahaan dapat dirasakan dalam jangka panjang yang hasilnya dapat dinikmati oleh karyawan juga.

### **5.2.2 Saran Akademik**

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam objek penelitian. Objek penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 50 dari 200 responden yang merupakan karyawan perusahaan UMKM. Hal tersebut dikarenakan 150 data lainnya tidak relevan untuk diuji. Penyebab tidak relevannya data dikarenakan responden sulit memahami pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan, sehingga hasil data *output* kuesioner sebagian besar tidak dapat diolah.

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dalam pembuatan kuesioner menggunakan bahasa yang lebih sederhana. Penggunaan bahasa yang lebih sederhana dapat membantu responden untuk menjawab kuesioner dengan mudah dan hasil *output* kuesioner relevan untuk diuji. Selain itu diharapkan juga peneliti menambah variabel untuk mengetahui hal-hal lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas kerja seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, penghargaan dan pengakuan, serta kompensasi.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abraiz, A., Tabassum, T.M., Raja, S., dan Jawad, M., 2012, Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction. *Academic Research International*, Vol. 3. No. 3. pp. 392 – 400.
- Aziri, B., 2011, Job Satisfaction : A Literature Review. *Management Research and Practice*, Vol. 3. No. 4. pp. 77 – 86.
- Elnaga, A.A., dan Imran, A., 2014, The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction. *American Journal of Research Communication*, Vol. 2. No. 1. pp. 13 – 26.
- Ghozali, I., 2013, *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 21*. 7<sup>th</sup> ed., Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozzo, M.W., dan Douchkoff, W.L., 1992, *Peoplpe Empowerment : Achieving Succes From Involvement*. USA: PT Publications, Inc.
- Ivancevich, J.M., 2007, *Human Resource Management*. 10<sup>th</sup> ed., Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Javed, M., Balouch, R., dan Hassan, F., 2014, Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4. No. 2. pp. 120 – 140.
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi.*, Jakarta: Erlangga.
- Mafini, C., Surujlal, J., dan Dhurup, M., 2013, The Relationship Between Job Satisfaction and Job Loyalty among Municipal Sports Officers. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, Vol. 19. No. 1. pp. 12 – 29.
- Samson, G.N., Waiganjo, M., dan Koima, J., 2015, Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Bank Employees In Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 3. No. 12. pp. 76 – 89.
- Stewart, A.M., 1994, *Empowering People* Terjemahan oleh Agus M. Hardjana. 1998., Yogyakarta: Kanisius.

- Strauss, G., dan Sayles, L.R., 1980, *Personnel : The Human Problems of Management*. 4<sup>th</sup> ed., New Delhi: India Offset Press.
- Sugiyono., 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M.F., Abdullah, H.M., Hussain, I., Anjum, W., Ali, M.A., dan Arshad, R., 2014, Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4. No. 2. pp. 141 – 161.
- Werther, W.B., dan Davis, K., 1985, *Personnel management and Human Resources*. 2<sup>nd</sup> ed., Singapore: McGraw-Hill Book Co-Singapore.
- Widarjono, A., 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Erlangga.