

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya pada bab IV, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yang ada di Koperasi Mulia RSUD Majalay berdasarkan hasil rekapitulasi mendapatkan rata-rata skor 886 , dengan kriteria puas. Namun masih ada karyawan belum merasa puas terhadap gaji dan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi. Kemudian indikator lain juga yang perlu diperhatikan karena mendapat kriteria cukup puas adalah : 1) latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan pekerjaan mereka, dan 2) karyawan belum puas dengan tunjangan yang koperasi berikan di luar gaji.
2. Kinerja karyawan berdasarkan hasil rekapitulasi mendapatkan rata-rata skor 121 , dengan kriteria baik. Namun ada beberapa kinerja karyawan yang dirasa masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan terutama pada indikator 1) keterampilan karyawan harus sesuai dengan pekerjaannya, 2) pencapaian target, 3) kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) memaksimalkan sumber daya koperasi, 5) inisiatif dalam mengatasi masalah, 6) menyelesaikan pekerjaan tidak tergantung orang lain, dan 7) kepercayaan diri. Ketujuh indikator tersebut mendapat kriteria cukup baik, yang artinya kinerja tersebut masih perlu diperbaiki.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi pembahasan kepuasan kerja karyawan terdapat indikator yang memperoleh skor terkecil yaitu, kepuasan karyawan terhadap

gaji dan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

4. Upaya yang harus dilakukan oleh Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan peningkatan gaji kepada karyawan dan pemberian tunjangan yang sesuai kepada karyawan. Kemudian pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan selanjutnya kinerja mereka akan lebih baik.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan uraian kesimpulan penulis memberikan beberapa saran pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya untuk beberapa hal yang perlu dilakukan perbaikan. Maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait analisis faktor-faktor kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di koperasi. Dalam penelitian yang mendalam peneliti dapat melakukan wawancara dan deskripsi yang mendalam dengan menggunakan studi kepustakaan terbaru dan relevan. Hal ini akan membantu menggali pandangan dan pengalaman dari karyawan dan pengurus terkait perubahan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian yang lebih terperinci akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di koperasi. Hal ini juga dapat memberikan panduan yang lebih konkret bagi perbaikan dan pengembangan kepuasan kerja dalam rangka

meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya.

2. Koperasi memberikan gaji yang sesuai dengan posisi pekerjaan, masa jabatan, dan tingkat pendidikan karyawan. Kemudian memberikan tunjangan yang sesuai kepada karyawan bahkan diberikan insentif jika memang karyawan diharuskan lembur.
3. Memberikan kenaikan gaji atau bonus gaji atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, memberikan penghargaan atas pekerjaan karyawan yang selesai tepat waktu dan sesuai dengan target bahkan melebihi target, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja lebih baik dari sebelumnya.
4. Pimpinan harus membantu ketika karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dengan cepat dan mencapai target perusahaan, begitu juga ketika karyawan sedang mengalami sebuah masalah yang tidak bisa diselesaikan secara personal maka pimpinan harus mengambil langkah yang tepat dan bijaksana dengan cara komunikasi terbuka dan mencari solusi bersama.
5. Pengurus Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya akan lebih baik jika melakukan evaluasi rutin untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan setiap 3 (tiga) bulan sekali guna adanya keterbukaan perihal hambatan pekerjaan antara karyawan dan pimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri.