BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Maju Bersama di Kota Payakumbuh. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dimana semakin dilakukannya pemberdayaan terhadap karyawan oleh pemilik atau manajer maka karyawan akan semakin puas bekerja pada CV. Maju Bersama di Kota Payakumbuh.
2. Variabel kerja tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Maju Bersama di Kota Payakumbuh. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan negatif yang artinya, meskipun karyawan sangat baik dalam kerja tim mereka masing-masing namun tidak mempengaruhi kepuasan mereka bekerja pada CV. Maju Bersama tersebut secara signifikan.
3. Variabel pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Maju Bersama. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan hanya sedikit mempengaruhi kepuasan kerja atau tidak signifikan. Artinya, pelatihan yang diterima para karyawan CV, Maju bersama tidak mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja secara signifikan.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan implikasi pada pemilik atau manajer CV. Maju Bersama di Kota Payakumbuh

untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan terutama pada faktor pemberdayaan karyawan. Faktor pemberdayaan karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Maju Bersama secara signifikan daripada faktor kerja tim maupun faktor pelatihan karyawan. CV. Maju Bersama harus selalu meningkatkan pemberdayaan karyawan karena dengan dilakukannya pemberdayaan karyawan seperti adanya kepercayaan manajer terhadap karyawan sehingga karyawan dapat memanfaatkan kemapuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk bekerja dengan maksimal. Selain itu dengan adanya pemberdayaan karyawan akan timbul rasa memiliki pekerjaan maupun tempat mereka bekerja pada setiap diri karyawan sehingga para karyawan akan melakukan yang terbaik. Dan apabila kepuasan kerja karyawan telah tercapai maka akan lansung berdampak pada meningkatnya jumlah produksi CV. Maju Bersama . Meskipun kerja tim dan pelatihan karyawan tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebaiknya CV. Maju Bersama. Namun kerja tim yang baik harus tetap dijaga dan pelatihan harus tetap dilakukan meskipun hanya dalam jangka waktu yang relatif singkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan yang ada pada peneliti. Keterbatasan dan kelemahan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber perbaikan dan pelajaran untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Adapun keterbatasan dan kelemahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dalam pengujiannya, variabel ini hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sangat sedikit yaitu sebesar 17,1% saja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini hanya karyawan bagian produksi pada CV. Maju Bersama saja yaitu dengan jumlah 45 responden. Maka hasil penelitian ini hanya dapat diterapkan pada CV. Maju Bersama yang ada di Kota payakumbuh saja, sehingga hasil temuan ini tidak dapat dibandingkannya ataupun disamakan dengan instansi lain.

5.4 Saran

5.4.1 Bagi pihak CV. Maju Bersama

Pihak CV. Maju Bersama diharapkan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan nya karena karyawan merupakan faktor terpenting dalam proses produksi agar produksi meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satunya yaitu meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam membuat keputusan yang tepat dalam melakukan pekerjaan mereka seperti dalam setiap proses produksi (pembuatan bubur, pencetakan, pengovenan maupun dalam mengikat) sampai *Egg Tray* yang dihasilkan dapat lebih banyak melebihi target produksi.

Selain meningkatkan pemberdayaan karyawan, pihak CV. Maju Bersama diharapkan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan salah satunya dalam segi insentif atau gaji yang diberikan mengingat insentif atau gaji pokok yang di

peroleh oleh karyawan yaitu Rp 46.000 per hari yang masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Barat dimana pada tahun 2018 UMP Sumatera Barat yaitu Rp 2,1 juta per bulan atau kurang lebih sebesar Rp 80.000 per hari. Salah satu indikator dari kepuasan kerja yaitu kepuasan akan penghasilan yang diterima di tempat kerja namun beberapa karyawan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

5.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk:

1. Tidak hanya berfokus pada variabel yang peneliti gunakan yaitu pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan karyawan tetapi juga menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lagi.
2. Menambah cakupan lokasi penelitian maupun objek penelitian. Alangkah baik nya untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti organisasi maupun institusi yang lebih besar sehingga hasil yangn didapatkan juga lebih maksimal.
3. Memperluas ukuran sampel. Jumlah ukuran sampel yang lebih banyak akan memperlihatkan hasil yang lebih reliabel dan lebih maksimal untuk penelitian di masa yang akan datang.