

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama terbukti kebenarannya, yaitu ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa $tX_1 > t$ tabel yaitu $2,267 > 2,120$ dengan tingkat kesalahan sebesar 3,761%
2. Hipotesis ke dua terbukti kebenarannya, yaitu ada pengaruh antara kebijaksanaan perusahaan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan tersebut di dasrkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa $tX_2 > t$ tabel yaitu $3,058 > 2,120$ dengan tingkat kesalahan sebesar 0,751%
3. Hipotesis ke tiga terbukti kebenarannya, yaitu ada pengaruh antara keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan bahwa $tX_3 > t$ tabel yaitu $5,160 > 2,120$ dengan tingkat kesalahan sebesar 0,09%
4. Hipotesis ke empat terbukti kebenarannya, yaitu faktor pengembangan karier yang terdiri dari prestasi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia secara bersama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan tersebut

didasarkan pada hasil pengujian dari uji F yang bisa dilihat pada analysis of variance table kolom F ratio dan kolom probabilitas (tabel 4.1) dimana nilainya 16,590 yang lebih besar daripada F tabel yaitu 3,24 dengan probabilitas kesalahan 0.003625%.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa ketiga faktor pengembangan karier yang terdiri dari prestasi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan keluwesan bergaul antar manusia mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja maka untuk mempertahankan ketiga faktor diatas harus mendapat perhatian lebih dari pihak perusahaan bila ingin karyawan puas dan lebih giat dalam bekerja. Usaha-usaha untuk mempertahankan faktor-faktor diatas bisa berupa:

1. Prestasi kerja

- a. Memberikan bonus uang, promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi sebagai upaya untuk memotivasinya agar lebih giat.
- b. Memberikan penilaian terhadap prestasi karyawan tanpa pilih kasih.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kariernya.

2. Kebijaksanaan perusahaan

- a. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya dengan membuka kesempatan yang seluas-luasnya melalui pendidikan yang diselenggarakan oleh PT. Pos Indonesia.

- b. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat (the right man in the right place)
 - c. Mengikutsertakan karyawan dalam program jamsostek.
3. Keluwesan bergaul dalam hubungan antar manusia
- a. Menjalin hubungan yang baik diantara karyawan dengan atasan agar komunikasi dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan.
 - b. Menjalin hubungan yang baik diantara sesama karyawan, dengan bekerja sama dan saling membantu tugas untuk bersama-sama memajukan perusahaan.
 - c. Saling memberikan dukungan terhadap keberhasilan sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1993
- As'ad, Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi ke empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2001
- Beach, Dale S, Personnel, Fourth Edition, Collier Macmillan, London, 1994
- Byars, Llyold L, dan Leslie W. Rue, Human Resource and Personnel Management, Richard D. Irwin Inc, Illinois, 1984
- Cascio, Wayne F, Management Human Resource, International Edition, Mc Graw Hill Book Co, Singapore, 1986
- Djarwanto, Statistik Induktif, Jilid II, BPFE, Yogyakarta, 1996
- Dubrin, Andrew. J, R. Duane Ireland dan J. Clifton Williams, Management and Organization, Saurth-Western Publishing Co, Cincinnati, 1989
- Donnely, James H. Jr, James L. Gibson dan John M. Ivancevich, Fundamental of Management, Fifth Edition, Bussiness Publication, Inc. Texas, 1984
- Gibson, James. L, John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr, Organisasi, Edisi ke lima, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1992
- Robbins, Stephen. P, Management: Concepts and Applications. Second Edition, Prentice Hall Inc / Englewood Cliffs, New Jersey, 1988
- Saydam, Gouzali, Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro (dalam tanya jawab), Penerbit Djambatan, 1996
- Schermerhorn, John. R, Jr. James G. Hunt, Richard N. Osborn, Managing Organizational Behavior, Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc, New York, 1991
- Siagian, Sondang. P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1994
- Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke satu, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 1995

T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta, 1989

Wexley, Kenneth. N. Gary. A, Yuki, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1989