

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan metode analisis *Partial Least Square* yang telah dibahas dalam Bab 4 terkait dengan kepuasan kerja pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji pada variabel pelatihan (*selling skill training*) terhadap variabel kepuasan kerja, menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan (*selling skill training*) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *sales* PT Catur Sentosa Adiprana Tbk
2. Hasil uji pada variabel penghargaan terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan kesimpulan bahwa penghargaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *sales* PT Catur Sentosa Adiprana Tbk.
3. Hasil uji pada variabel pengakuan terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan kesimpulan bahwa pengakuan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *sales* PT Catur Sentosa Adiprana Tbk.
4. Hasil uji pada variabel pelatihan (*selling skill training*), penghargaan dan pengakuan terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan (*selling skill training*), penghargaan dan pengakuan memberi pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *sales* PT Catur Sentosa Adiprana Tbk.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan di antaranya adalah:

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, perusahaan dapat meningkatkan perhatiannya terhadap beberapa faktor pembentuk kepuasan kerja yang tiga dari beberapa faktor berasal dari pemberian pelatihan yang khususnya bagi karyawan bagian *sales* adalah *selling skill training*, pemberian penghargaan dan pengakuan untuk lebih ditingkatkan lebih baik lagi demi terciptanya kepuasan kerja yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat terdapat beberapa hal yang akan lebih baik jika diberikan usaha untuk ditingkatkan praktiknya hubungan kerja yang baik bawahan dengan atasan, pengawasan dan arahan untuk ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, ketertiban menjalani SOP yang ditetapkan perusahaan untuk diterapkan, himbauan untuk tepat waktu saat hadir bekerja, dan meningkatkan lagi bentuk arahan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan saat bekerja.

Sebagai saran, pertama, pelatihan yang diberikan telah menjadi sebuah factor yang menyumbangkan kontribusi besar dalam membentuk kepuasan kerja dibandingkan dengan penghargaan dan pengakuan, namun tentu saja perusahaan diharapkan untuk bisa mempertahankan bahkan meningkatkan lagi kualitas dan kuantitas dalam memberikan karyawan sistem pelatihannya yang sudah baik dengan memperhatikan kemampuan *supervisor* sebagai peran pemberi materi dalam pelatihan materi dapat didorong untuk lebih menguasai materi pelatihan agar pelatihan menghasilkan kinerja *salesman* yang maksimal dan dapat meningkatkan angka penjualan. Kedua, untuk mengembangkan sistem pelatihan dan menyesuaikan kondisi pandemic *Covid-19* yang melanda Indonesia, dapat dipertimbangkan diberlakukannya pengembangan pada system pelatihan *e-training* atau pelatihan dengan jarak jauh menggunakan jaringan internet untuk menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan seperti hasil penelitian

dari Wolor et al. (2020, hlm.443-450), lalu sejalan dengan hasil penelitian Hila, *et.al* dalam Wolor, dkk. (2020,hlm.443-450) PT CSA memiliki dominasi karyawan bagian sales dari generasi milenial yaitu yang berusia 33-35 tahun, *e-training* akan menjadi masukan yang efektif bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya generasi milenial karena akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Dalam penghargaan, terdapat sebuah hal yang dapat lebih baik jika diperhatikan yaitu tentang pemberian bonus atau insentif. Dengan melihat keadaan pandemic *covid-19* yang merugikan banyak pihak, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas bonus yang dapat diperoleh *salesman* setelah daya beli masyarakat membaik atau pandemic *covid-19* berangsur menghilang. Dan yang terakhir mengenai pengakuan, berdasarkan kesimpulan, dapat disarankan jika perusahaan meningkatkan pemberian pengakuan berbentuk sertifikat atau plakat untuk mendorong terciptanya kepuasan kerja.

b. Bagi Akademisi

Berdasarkan hasil uji yang menggambarkan kontribusi variabel independen yaitu pelatihan (*selling skill training*), penghargaan dan pengakuan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja tidak mencapai nilai sempurna atau dapat dikatakan bahwa masih ada peluang dari factor pembentuk kepuasan kerja lainnya yang dapat dijadikan topik penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja karyawan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan pada waktu terkait demi mendukung pembaruan pengetahuan. Selain itu, diharapkan bagi pembuatan penelitian selanjutnya untuk melibatkan sampel lebih luas dan banyak serta meneliti industri lain untuk mendapatkan perbandingan yang dihasilkan dari perbedaan jenis objek penelitian.