

708

KK
B 92/01
Ais
a

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH :

AISYAR
NIM : 049620954.E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :
AISYAR
NIM : 049620954.E.



TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

Dra. Ec. TIENTJE SOEMARTINI, M.S.

Tanggal 3-8-2001

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM EKSTENSI FAKULTAS EKONOMI UNAIR,

Dra. Ec. Hj. SOEDEWI SOEDOROWERDI, M.S.

Tanggal 7-8-2001

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan uraian secara keseluruhan dari bab sebelum ini, terutama dari rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, dan mengacu pula pada laporan hasil penelitian sebelumnya serta hasil analisis statistik penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis statistik ini telah teruji hipotesis pertama bahwa secara serempak variabel kepuasan kerja (yang terdiri dari 6 variabel yaitu ; kompensasi, kesesuaian tugas, pengakuan hasil kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan peluang promosi) menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda (R_{squared}) sebesar 0,675 yang berarti bahwa variabel bebas mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat sebesar 67,5 %.
2. Hipotesis yang kedua ternyata juga dapat dibuktikan kebenarannya sesuai analisis statistik bahwa secara parsial variabel kepuasan atas kompensasi menduduki pengaruh terbesar pertama terhadap kinerja karyawan dengan urutan sebagai berikut :
 - a). Kepuasan atas kompensasi (X1), sebesar $r^2 = 0,594$.
 - b). Kepuasan atas pengakuan hasil kerja (X3), sebesar $r^2 = 0,535$.
 - c). Kepuasan atas hubungan dengan atasan (X4), $r^2 = - 0,331$.

Sedangkan 3 variabel kepuasan kerja yang lainnya ternyata tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, yaitu :

- a). Kepuasan terhadap kesesuaian tugas (X2).
- b). Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (X5).
- c). Kepuasan terhadap peluang promosi (X6).

3. Hubungan dengan atasan

Nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar -0,331 yang berarti bahwa variabel ini mempengaruhi kinerja sebesar -33,1 %, dan sesuai pula dengan data hasil kuesioner yang menunjukkan 36 % karyawan menyatakan puas dan 26 % sangat puas. Hal ini menunjukkan gejala perbandingan terbalik, semakin dekat hubungan karyawan dengan pimpinan ada kecenderungan faktor lainnya diabaikan dan menjadi tidak berpengaruh.

5.2. SARAN-SARAN

Memperhatikan hasil secara keseluruhan dan kesimpulan penelitian ini ada beberapa saran yang perlu disampaikan yaitu :

1. Pimpinan hendaknya tetap mempertahankan bahkan jika mungkin meningkatkan lagi status kepuasan kerja karyawan yang ada saat ini, supaya kinerja dan produktivitasnya lebih meningkat lagi. Dengan demikian institusi Fakultas Hukum Universitas Airlangga diharapkan dapat mencapai hasil akreditasi yang lebih baik lagi.

2. Memperhatikan bahwa variabel kepuasan terhadap hubungan dengan atasan ternyata berbanding terbalik dengan peningkatan kinerja, maka pimpinan hendaknya dalam berinteraksi dengan karyawan bersikap proporsional dan tanpa diskriminasi secara kelompok ataupun gender.
3. Dari 6 variabel kepuasan kerja yang diteliti ternyata secara serempak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,675 atau 67,5 %, berarti masih tersisa pengaruh dari variabel lain di luar itu sebesar 32,5 %. Hendaknya pimpinan dapat menelusuri variabel-variabel tersebut supaya dapat dipacu secara optimal. Beberapa kemungkinan variabel yang dimaksud antara lain ; faktor latar belakang pendidikan, diklat, kelengkapan dan kecanggihan peralatan, situasi fisik perkantoran dan lain sebagainya.