

Pada bab ini, penulis akan menyampaikan suatu kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, serta beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi pihak Moka Pos Yogyakarta. Mengenai pendapat karyawan mengenai Kepuasan kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan untuk mengukur tingkat komitmen afektif karyawan yang akan berguna bagi perusahaan kedepannya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Penilaian pada kepuasan kerja secara umum termasuk dalam kategori yang tinggi.
2. Penilaian pada komitmen afektif secara umum termasuk dalam kategori yang tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda:
 - a. Aspek gaji memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif.
 - b. Aspek promosi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif.
 - c. Aspek supervisi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif.
 - d. Aspek tunjangan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif.
 - e. Aspek imbalan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif.
 - f. Aspek kondisi oprasional tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif.
 - g. Aspek rekan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif.

;

- h. Aspek sifat dasar pekerjaan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif.
- i. Aspek komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif.

5.2 Implikasi Manajerial

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan. Dalam hal ini penerapan kepuasan kerja yang dilaksanakan oleh pihak Manajer dan HRD Moka Pos Yogyakarta menghasilkan hasil yang cukup positif berdasarkan pengolahan data yang didapat dari penyebaran kuisioner meskipun ada beberapa aspek yang dirasa masih negatif. Dalam Penelitian ini ada aspek aspek yang dirasa negatif di perusahaan antara lain aspek : Tunjangan, Imbalan, Kondisi Oprasional dan Komunikasi maka dari itu Manajer Perusahaan diharapkan untuk meningkatnya aspek di bidang bidang ini selain mempertahankan aspek –aspek yang hasilnya dirasa sudah positif dan Signifikan.

5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil analisis data dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada pihak Moka Pos Yogyakarta antara lain adalah sebagai berikut.:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan hasil positif pada aspek Kepuasan Kerja antara lain bagian : Gaji, Promosi, Supervisi, Rekan Kerja dan Sifat Dasar Pekerjaan maka Perusahaan harap mempertahankan hasil dan meningkatkannya, selain itu aspek negatif yang terdapat dari aspek : Tunjangan, Imbalan, Kondisi Oprasional dan Komunikasi perlu menjadi fokus perusahaan selanjutnya untuk memperbaikinya.

;

- b. Mengadakan Evaluasi yang lebih mendalam dan mengadakan pertemuan dengan seluruh karyawan untuk membahas apa yang bisa dikembangkan dan memperbaiki kepuasan kerja yang dirasakan seluruh karyawan.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya bisa mengambil dari persepektif selain Kerpuasan Kerja. Bisa mengambil dari persepektif Kinerja , Gaya Kepemimpinan dll yang mempengaruhi Komitmen Afektif untuk memperkaya penelitian tentang Komitmen Afektif

5.4 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan, keterbatasan ini dilihat dari segi waktu, dana, dan sebagainya. Beberapa keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penyebaran kuisioner penelitian hanya dapat menitipkan kuisioner kepada HRD Moka Pos Yogyakarta sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuisioner sesuai dengan yang dialami aau tidak.
2. Bahasa kuesioner yang digunakan merupakan bahasa akademis sehingga memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara penulis dengan responden.

Daftar Pustaka

Ali, Sobia, dan Yasir Aftab Farooqi. (2014). *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee*