

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional karyawan atas pekerjaannya, gaji yang diterima, sistem promosi, pengawasan atas pimpinan, dan rekan sekerja yang dapat membuat karyawan merasa senang dalam bekerja.
2. Ketidakhadiran adalah keadaan dimana karyawan tidak hadir pada saat yang bersangkutan dijadual untuk bekerja karena sakit (dengan surat keterangan dokter), izin, mangkir (tanpa keterangan apapun).
3. Dimensi yang berpengaruh cukup besar pada variabel X (kepuasan kerja) adalah dimensi promosi sebesar 22,27%. Indikator terendah yaitu gaji sebesar 18,13%.
4. Dalam uji hipotesis di dapat F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} 17,64 dan F_{tabel} sebesar 4,04. Hal ini berarti model regresi yang digunakan adalah signifikan, sedangkan uji linieritas di dapat lebih kecil dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} 0,69 dan F_{tabel} sebesar 2,00. Hal ini berarti model regresi yang dipakai adalah model regresi yang linier.

5. Untuk menentukan hubungan antar dua variabel dengan menggunakan uji koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa r_{hitung} sebesar $-0,515$ yang menunjukkan r_{hitung} kurang dari 0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran berhubungan negatif.
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran berdasarkan perhitungan uji keberartian koefisien korelasi. Yaitu sebesar $-t_{hitung} -4,20$ kurang dari $-1,68$ dari t_{tabel} .
7. Kontribusi yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap ketidakhadiran sebesar $26,47\%$, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, kepuasan kerja mempengaruhi ketidakhadiran pada PT Lubri Lab Indonesia. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Ketidakhadiran. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka semakin rendah Ketidakhadiran dan sebaliknya Semakin rendah Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi Ketidakhadiran.
2. Penyebab terjadinya kepuasan kerja dalam diri karyawan sebagian besar timbul karena sistem promosi disuatu organisasi.
3. Kepuasan Kerja tidak secara mutlak mempengaruhi Ketidakhadiran karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi Ketidakhadiran antara lain

rendahnya kesehatan karyawan, rasa tanggung jawab karyawan rendah, minimnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan tidak tepat dan komitmen organisasi karyawan buruk.

4. Apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan rendah maka akan menimbulkan sikap keterpaksaan dalam bekerja yang menyebabkan karyawan tersebut bermalas-malasan dalam bekerja dan lama kelamaan akan melakukan absensi dan pada akhirnya tingkat ketidakhadiran akan tinggi.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran dapat dilakukan di tempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Lubri Lab Indonesia yaitu:

1. Dilihat dari indikator kepuasan kerja, yang paling rendah adalah gaji yaitu upah yang di dapat sesuai atau tidak dengan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan harus dapat memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawannya sehingga menciptakan rasa kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran pun akan menurun.

2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai Ketidakhadiran sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi ketidakhadiran karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi.