

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan etos kerja karyawan terhadap prestasi kerja di kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hal ini menandakan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja akan meningkat pula.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hal ini menandakan semakin bagus etos kerja karyawan maka semakin bagus pula prestasi kerja yang diperoleh.
3. Kepuasan kerja dan etos kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari. Artinya secara serentak semakin bagus kepuasan kerja yang dialami dan etos kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang didapat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga (JNE Mojosari)

Semoga penelitian ini bisa memberikan manfaat untuk kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan saran, pemikiran, dan informasi khususnya untuk pejabat perumus kebijakan perusahaan terhadap pekerja serta *standart operational procedure* kerja karyawan agar lebih memerhatikan aspek-aspek yang mampu mendorong kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan etos kerja yang telah dimiliki karyawan. Hal ini dilakukan supaya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akan berimbas pada kelangsungan usaha dan peningkatan pendapatan perusahaan pada akhirnya. Sehingga tercipta iklim kerja yang positif dan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

Dalam melaksanakan penilaian kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan teori-teori pengukuran kepuasan kerja yang terdapat dalam landasaan teori penelitian ini. Hal ini dimaksudkan untuk membantu efisiensi serta efektivitas perusahaan dalam meneliti seberapa besar rata-rata kepuasan kerja yang telah didapat karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak akademik untuk digunakan sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang. Selain itu, diharapkan agar pihak kampus lebih menambah lagi referensi, baik berupa jurnal atau buku-buku tentang manajemen syariah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan mengkaji atau meneliti lebih luas dengan menggunakan variabel yang lebih kompleks, variatif dan inklusif dari penelitian ini. Variabel yang dianggap dapat memengaruhi problematika kinerja karyawan baik variabel makro dan variabel mikro dapat dimasukkan kedalam penelitian mendatang seperti motivasi kerja, beban kerja, sistem kompensasi dan sistem komunikasi serta cara kerja pimpinan. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel terikat lainnya guna memperluas hasil penelitian seperti omset.