

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan hasil penelitiannya sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan Perusahaan X

Berdasarkan data yang didapatkan dan telah diolah mengenai kepuasan kerja karyawan dari Perusahaan X yang berasal dari penyebaran kuesioner, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan X adalah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata data kepuasan kerja karyawan seluruh responden yaitu sebesar 46.61 yang berada di dalam interval 36.40 – 47.60 yang dimana berada di dalam kategori cukup baik. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi ditunjukkan juga bahwa jumlah responden yang memiliki kepuasan kerja yang cukup baik adalah sebanyak 34 karyawan (59.30%).

2. Produktivitas kerja karyawan Perusahaan X

Berdasarkan data yang didapatkan dan telah diolah mengenai produktivitas karyawan dari Perusahaan X yang berasal dari penyebaran kuesioner, dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas karyawan Perusahaan X adalah baik. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai rata-rata produktivitas dari seluruh responden yaitu sebesar 20.72 yang berada di dalam

interval 17 – 21 yang dimana berada di dalam kategori baik. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat produktivitas yang sangat baik adalah sebesar 36 karyawan (62.70%)

3. Tingkat korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di Perusahaan X

Tingkat korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di Perusahaan X termasuk ke dalam kategori “sedang” yaitu sebesar 0.466 yang berada di dalam interval 0.400 – 0.599. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di perusahaan X, sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dari karyawannya tersebut.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan data mengenai kepuasan kerja sebagai berikut :

No	Dimensi	Jumlah Responden Tidak Setuju
1	Gaji dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	19
2	Tingkat kesulitan kerja yang sesuai	17
3	Suhu ruangan kerja yang sesuai	15

1. Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan di Perusahaan X yang paling kurang baik adalah mengenai gaji karyawan. Tingkat gaji di Perusahaan X dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kinerja,

tingkat lama bekerja, dan loyalitas. Untuk mengatasi masalah gaji ini, peneliti memiliki saran kepada Perusahaan X agar dapat meningkatkan gaji terhadap karyawan yang dirasa layak oleh manajemen perusahaan dengan tujuan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat namun tetap dengan memperhatikan faktor-faktor kinerja, tingkat lama bekerja dan loyalitas pada masing-masing karyawan tersebut. Pemberian bonus terhadap karyawan juga dapat mengatasi masalah gaji ini, namun dengan sistem tertentu yang menguntungkan pihak karyawan dan juga perusahaan. Misalnya adalah pemberian bonus terhadap karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan seperti tidak terdapat produk yang cacat saat proses produksi, tingkat kehadiran karyawan yang baik, ketepatan waktu karyawan dalam hal produksi atau hal lainnya yang dapat menguntungkan kedua belah pihak sehingga kepuasan kerja karyawan dalam hal gaji dapat meningkat.

2. Tingkat kesulitan kerja yang sesuai dengan karyawan di Perusahaan X menjadi hal kedua yang mempengaruhi kepuasan karyawan secara negatif. Hal tersebut terjadi karena di bidang tertentu seperti penjahit diharuskan memiliki ketelitian yang tinggi dalam rangka mempertahankan kualitas produk dari Perusahaan X, namun hal tersebut memberatkan karyawan di bidang penjahit karena kesalahan yang disebabkan oleh manusia yang kemungkinannya tinggi. Oleh karena itu, saran yang penulis berikan kepada perusahaan X mengenai masalah tersebut adalah dengan melakukan pelatihan oleh ahli pada bidang tersebut. Dengan pelatihan ini, diharapkan kemampuan

kerja dari karyawan dapat meningkat sehingga dapat meminimalkan tingkat kesalahan yang dibuat oleh karyawan di dalam hal produksi. Penambahan fasilitas seperti alat tertentu yang dapat mempermudah karyawan di dalam hal produksi juga bisa dilakukan jika ada sehingga tingkat kesulitan kerja dapat berkurang dan kepuasan kerja karyawan di dalam Perusahaan X dapat meningkat.

3. Suhu ruangan menjadi faktor ketiga yang mempengaruhi secara negatif kepuasan kerja karyawan di Perusahaan X. Setelah dilakukan observasi secara langsung, peneliti menemukan masalah terkait mengenai suhu ruangan di perusahaan tersebut. Pada ruangan bordir, tidak terdapat ventilasi udara sehingga jika cuaca sedang panas dan tidak ada udara yang masuk, maka ruangan tersebut akan terasa panas karena udara hanya masuk melalui pintu. Saran yang bisa peneliti berikan mengenai masalah tersebut adalah dengan membuat ventilasi udara agar udara dapat mengalir dengan baik atau juga dengan penambahan AC agar suhu di ruangan tersebut menjadi lebih sejuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darma, A. (1995). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- David, K., & William, W. (1996). *Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition*. USA: McGraw Hill. Inc.
- Davis, K., & Jr, W. W. (1993). *Human Resource and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Fraenkel, J. R., & Norman E, W. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education USA*. San Fransisco : San Fransisco University .
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas DIponegoro.
- Handoko, & T.Hani. (2002). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keenam Belas*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, M. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Ivancevic, J. M., & Matesson, M. T. (2002). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusriyanto, B. (1984). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* . Jakarta: Gramedia.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Edisi bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mustafa, Z. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paturusi, S. A. (2014). *Membuat Diagram "Model-Penelitian" : Suatu Pemikiran*. Denpasar: Press Unud.
- R. J. (1986). *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: SIUP.
- Robbins, S. P., & P, R. S. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi keenam*. Jakarta: Ilmu Populer.
- Robbins, S., & Judge. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saksono, S. (1997). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sangaji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba empat.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Peneltian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis No 1*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.