

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kuesioner dan wawancara mendalam terhadap responden yang bekerja di perusahaan manufaktur Cahaya Metal, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Menurut teori dari Robbins & Judge, faktor-faktor yang dapat mendorong terciptanya *job satisfaction* bagi karyawan adalah faktor *salaries*, *work itself*, *career progression*, *supervision*, dan *co-worker*. Faktor *salaries* faktor yang berhubungan dengan gaji yang diterima karyawan, entah itu besaran gaji, tunjangan, dan lain sebagainya. Faktor *work itself* merupakan faktor yang merujuk kepada sifat dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian karyawan, apakah pekerjaan yang dilakukan terlalu berat atau tidak bagi karyawan, dan lain sebagainya. Faktor *career progression* adalah faktor yang berkaitan tentang bagaimana jenjang karir seorang karyawan dalam suatu perusahaan, apakah memungkinkan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi atau tidak, apakah ada jenjang waktu yang pasti untuk mencapai posisi tersebut, dan lain sebagainya. Faktor *supervision* adalah faktor yang berkaitan dengan pimpinan perusahaan. Bagaimana hubungan pimpinan perusahaan dengan karyawan, bagaimana cara pimpinan menjalankan perusahaan, dan lain sebagainya. Terakhir adalah faktor *co-worker*, faktor ini merujuk kepada bagaimana hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa seluruh faktor mendukung terciptanya *job satisfaction*, namun faktor *salaries* dan *work itself* lebih berperan dalam terciptanya *job satisfaction* tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, hampir setengah dari total responden menyampaikan bahwa hal yang mengganggu pikiran responden adalah besaran gaji yang diterima dan sifat pekerjaan yang cenderung monoton.

2. Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara terhadap responden, responden mengeluhkan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan. Sebagian responden yang sudah bekerja lama di perusahaan dengan kurun waktu lebih dari 10 tahun mengatakan bahwa gaji yang ia terima tidak mencukupi, biarpun setiap tahun gaji karyawan mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, menurut responden kenaikan tersebut tidak sebanding dengan harga-harga kebutuhan yang juga terus meningkat. Beberapa responden juga mengeluhkan bahwa besaran gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut responden, angka tersebut terlalu kecil untuk pekerjaan yang dapat terbilang berat sehingga mereka menuntut adanya kenaikan gaji, sebagian kecil responden berharap diberikan tunjangan berupa pembayaran BPJS karena dianggap memberatkan.
3. Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka merasa bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja. Pekerjaan tersebut telah mereka lakukan selama bertahun-tahun sehingga semangat kerja mereka juga berkurang karena adanya rasa bosan dengan pekerjaan tersebut. Responden yang berpendapat demikian sebagian besar telah bekerja di perusahaan lebih dari 10 tahun di posisi yang sama.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis berusaha mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan manufaktur Cahaya Metal yang diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang sedang terjadi. Berikut ini adalah beberapa saran bagi pimpinan perusahaan Cahaya Metal:

1. Berdasarkan kesimpulan tersebut, ditemukan bahwa hampir sebagian besar karyawan mengeluhkan mengenai besaran gaji yang diberikan, entah gaji yang tidak mencukupi ataupun gaji yang tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Sebaiknya pimpinan perusahaan lebih mengevaluasi lagi besaran gaji yang diberikan kepada karyawan, apakah besaran tersebut sesuai atau tidak dengan apa yang karyawan kerjakan dan apa yang karyawan butuhkan, berapa tanggungan yang dimiliki mereka, dan lain sebagainya. Berdasarkan masukan

responden untuk pimpinan, sebaiknya pimpinan juga mengevaluasi lagi besaran bonus produksi per unit, karena banyak responden yang bisa mendapat penghasilan lebih dari bonus produksi tersebut. Melalui cara tersebut, diharapkan pimpinan dapat mengusahakan cara terbaik untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan memastikan kesejahteraan hidup mereka.

2. Berdasarkan kesimpulan tersebut juga ditemukan bahwa kebanyakan karyawan yang sudah bekerja lama, merasa bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar pimpinan perusahaan melakukan rotasi pekerjaan atau *job rotation* dengan jadwal tertentu kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan biasanya selama ini, dengan cara ini juga, pimpinan dapat menggali potensi-potensi yang mungkin tidak terlihat karena selama ini karyawan tersebut bekerja di bagian yang tidak seharusnya dan yang terpenting, *job rotation* dapat menghindari karyawan dari perasaan bosan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA., A. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of Executive*.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a Moderator of The Relationship Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 111-118.
- Bowling, N. A. (2015). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 89-104.
- Bungin, B. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Prenada Media.
- Chatzkel, J. (2004). Greater Phoenix as a Knowledge Capital. *Journal of Knowledge Management*, 61-72.
- Cooper, W. H., & Withey, M. J. (2009). The Strong Situation Hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, 62-72.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fuad, M. (2004). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, D. E. (2003). Exploring The Impact of Role Model on Older Employees. *Career Development International*, 198-209.
- Gozali, A., & Chariri. (2007). *Teori Akuntansi*. Yogyakarta: Andi.
- Gu, Z., & Siu, S. (2009). Drivers of Job Satisfaction as Related to Work Performance in Macao Casino Hotels. *International Journal of Contemporary Hospital Management*, 561-578.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Helfert, E. A. (1996). *Teknik Analisis Keuangan*.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resource Management 8th Edition*. Irwin/McGraw-Hill.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship. *Psychological Bulletin*, 376-407.
- Kearns, P. (2011). *HR Strategy*.
- Keban, J. (2004). *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. 243.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, R. D. (2009). Situational Strength and Assessing It's Interactive Effects. *Journal of Management*, 1010-1041.
- Moerdiyanto. (2010). *Tingkat Pendidikan Manajer dan Kinerja Perusahaan Go-Public*.
- Mooney, J. D. (1939). *Principles of Organization*.
- Noe, R. A., A, J. R., & Hollenbeck, B. G. (2006). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.
- PT. RENOM INFRASTRUKTUR INDONESIA. (2016, Agustus). Diambil kembali dari Beyondersia: <https://beyondersia.com/memperkirakan-dampak-robot-di-produktivitas-dan-pekerjaan/>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. San Diego: Prentice Hall International.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 2*. PT. Indeks.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robert, M. L., & Jackson, J. H. (2000). *Human Resource Management*. South Western College Publishing.
- Rutoto, S. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Saunders, L. (2009). *Research Methods for Business*. Pearson.
- Sawitri, D., & Suswati, E. (2016). THE IMPACT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATION COMMITMENT, ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Journal of Organizational Innovation*, 24-45.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Sengupta, S. (2011). An Exploratory Study on Job and Demographic Attributes Affecting Employee Satisfaction. *Strategic Outsourcing: an International Journey*, 248-273.
- Siengthai, S. (2012). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. 162-180.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management*. Australia: John Wiley and Sons Australia.
- Sugiyono. (2006). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Swastha, B., & Sukotjo. (2007). *Pengantar Bisnis Modern*.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2008). *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Widiyanto, J. (2012). *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.