

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung teori-teori dan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, penelitian ini menjawab hipotesis penelitian dan mempunyai kesimpulan bahwa “Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Trisna Naga Asih”.

Secara umum, persepsi karyawan lapangan terhadap kepuasan kerjanya di PT. Trisna Naga Asih tergolong cukup baik. Artinya, karyawan lapangan merasa dirinya cukup puas terhadap perusahaan. Tetapi, masih ada segelintir karyawan lapangan yang menyatakan merasa kurang puas terhadap perusahaan.

Secara umum, persepsi karyawan lapangan terhadap kinerjanya di PT. Trisna Naga Asih tergolong cukup baik. Artinya, karyawan lapangan merasa dirinya telah memberikan kinerja yang cukup baik pada perusahaan. Tetapi, masih ada beberapa karyawan lapangan yang menyatakan terkadang melakukan kesalahan saat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan “Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Lapangan di PT. Trisna Naga Asih”, maka dapat ditarik kesimpulan secara rinci terkait rumusan masalah yang penulis kemukakkan sebagai berikut:

5.1.1 Kepuasan Kerja di PT. Trisna Naga Asih

Seperti yang dijelaskan pada bab empat sebelumnya, dapat dilihat bahwa karyawan lapangan PT. Trisna Naga Asih menyatakan sudah merasa puas. Hal tersebut ditunjukkan dengan mayoritas responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner terkait pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, supervisi dan promosi. Namun demikian, perlu menjadi perhatian bahwa masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas terutama pada dimensi gaji dan supervisi. Oleh karena itu PT. Trisna Naga Asih harus melakukan tindakan perbaikan agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

5.1.2 Kinerja di PT. Trisna Naga Asih

Seperti yang dijelaskan pada bab empat sebelumnya, dapat dilihat bahwa karyawan lapangan PT. Trisna Naga Asih menyatakan merasa berkinerja dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan mayoritas responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner terkait *task performance* dan *contextual performance*. Namun meskipun demikian, masih ada beberapa karyawan yang memberi respon negatif terutama pada dimensi *task performance* yaitu dimensi dari kinerja yang menggambarkan perilaku dan hasil kerja karyawan dalam melakukan aktifitas inti organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing PT. Trisna Naga Asih perlu melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja agar tujuan organisasi tercapai. Beberapa karyawan lapangan menyatakan bahwa terkadang masih melakukan kesalahan saat bekerja.

5.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Lapangan PT. Trisna Naga Asih

Dengan hasil penelitian seperti yang ditunjukkan pada bab 4, penulis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisna Naga Asih. Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman, didapatkan nilai sebesar (+) 0,607 dimana dapat diartikan bahwa angka tersebut termasuk dalam kategori kekuatan hubungan cukup kuat. Sedangkan tanda ”+” positif menunjukkan bahwa arah hubungan yang sama (berhubungan secara positif). Dapat dijelaskan dimana setiap adanya peningkatan pada kepuasan kinerja karyawan lapangan, diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan lapangan. Dan sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, kinerja pun akan rendah dan akan mengakibatkan produktivitas organisasi yang terus menerus turun dan nantinya pencapaian tujuan organisasi akan terhambat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, penulis dapat memberikan beberapa saran dan masukan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk PT. Trisna Naga Asih serta masukan-masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa karyawan lapangan kurang merasa puas terhadap gaji, supervisi dan beberapa orang menyatakan terkadang melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui gaji, supervisi dan meningkatkan kinerja yaitu dengan:

- Gaji dan Pengupahan

Sebaiknya Gaji dan upah mengacu pada panduan pengupahan karyawan sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan dan sesuai nominal Upah Minimum Kabupaten (UMK) Subang yang berlaku. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.78 Tahun 2015 disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi kehidupan layak bagi para pekerja atau buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dari PP No.78 Tahun 2015 ini diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan non-upah.

- a. Upah berdasarkan Satuan Waktu

Dalam upah yang ditetapkan secara harian, penetapan besarnya upah berdasarkan waktu sudah disusun melalui Pasal 14 ayat 1 dan 2 PP No.78 Tahun 2015. Struktur dan skala upah yang dimaksud menurut PP ini wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja atau buruh, dan harus dilampirkan oleh perusahaan pada saat permohonan pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan atau pada saat pendaftaran, perpanjangan, dan pembaharuan perjanjian kerjasama.

b. Upah berdasarkan Satuan Hasil

Dalam PP No.78 Tahun 2015, penetapan upah berdasarkan satuan hasil disesuaikan dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Penetapan upah berdasarkan satuan hasil sudah ditentukan ke dalam ketentuan dengan upah rata-rata tiga bulan terakhir yang diterima pekerja atau buruh berdasarkan Pasal 16 dari PP ini. Menurut PP ini pula, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah dijanjikan antara pengusaha dan pekerja atau buruh sesuai kesepakatan.

- Peninjauan Gaji dan Upah berkala

Kemudian sebaiknya perusahaan melakukan peninjauan gaji dan upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan⁶. Sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah daripada UMK yang ditentukan. Oleh sebab itu perusahaan sekiranya dapat membayarkan gaji/upah buruh sekurang-kurangnya sesuai UMK yang ditetapkan.

- Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Membuat pedoman kerja sama antara karyawan dan perusahaan dimana PKB akan membantu kedua belah pihak menyelesaikan masalah atau perselisihan dalam kerja. PKB berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi karyawan juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Berdasarkan Peraturan Undang-undang No.13/2003 pasal 108 “mengharuskan pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”⁷. Karena perlu adanya kejelasan yang menyeluruh

⁶ Pasal 23 Peraturan Pemerintah RINo 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

⁷ Pasal 108 UU RINo.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja serta tata tertib dalam bekerja dan di lingkungan kerja.

- **Peraturan Kerja**

Membuat dan menetapkan peraturan kerja secara tertulis serta lebih menanamkan nilai-nilai atau aturan yang ditetapkan di dalam perusahaan kepada karyawan. Kemudian sebaiknya perusahaan dengan tegas mensosialisasikan peraturan kerja tersebut pada karyawan agar karyawan dapat bekerja berlandaskan aturan yang tertanam sehingga karyawan tidak melakukan hal-hal yang menyimpang dari nilai dan aturan yang ada. Perusahaan sebaiknya menetapkan sanksi-sanksi yang akan dilakukan jika karyawan melanggar atau menyimpang dari peraturan kerja tersebut. Sanksi ya disarankan penulis dapat berupa pemotongan upah atau gaji, hingga pemecatan. Saat ini peraturan kerja hanya sebatas informasi dari direktur pada karyawan saat awal melamar kerja dan sampai saat ini yang dilakukan pihak perusahaan jika ada karyawan yang berbuat salah hanya berbentuk peringatan dari direktur atau ketua blok dan tidak ada sanksi yang dikenakan. Hal tersebut membuat karyawan tidak jera dan mungkin mengulangi kesalahan yang sama.

- *Monitoring*

Memberikan tugas pada ketua di setiap blok untuk melakukan *monitoring* kerja. *Monitoring* dapat dilakukan pada setiap hari kerja di jam-jam padat kegiatan. Karena sistem *monitoring* yang berlaku saat ini hanya sebatas absensi harian dan sekedar informasi dari ketua blok langsung pada direktur tanpa adanya catatan secara tertulis, itu pun dengan frekuensi yang tidak rutin hanya ketika direktur mengontrol dan bertanya pada ketua blok. Absensi harian pun tidak dicatat secara tertulis dan kontinu, absensi hanya sebatas formalitas. Sebaiknya perusahaan memiliki catatan absensi secara berkala agar dapat diketahui bagaimana frekuensi absensi karyawan.

- *Standar Operasional Prosedur (SOP) budidaya.*

Membuat SOP budidaya, SOP dapat berupa dokumentasi gambar saat proses pelaksanaan budidaya itu sendiri atau langkah-langkah pengerjaan

pembudidayaan buah naga. SOP budidaya ini juga dibuat untuk menyamakan penanganan dari seluruh rangkaian prosedural perusahaan. SOP sangat dibutuhkan untuk menjadi bahan acuan karyawan dalam bekerja, agar seluruh karyawan bekerja sesuai dengan SOP sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan saat bekerja dan menghasilkan hasil panen yang sama rata.

- Pelatihan

Menyelenggarakan pelatihan untuk karyawan sehingga karyawan dapat menyamakan pandangan mengenai budidaya buah naga yang prosesnya baik dan benar secara terurut. Selain itu, pelaksanaan pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan sehingga karyawan dapat mengurangi kesalahan saat bekerja. Pelatihan juga bermanfaat untuk menambah wawasan karyawan lapangan akan ilmu-ilmu yang berkaitan dengan proses budidaya. Pemberian pelatihan dapat dilaksanakan dengan mendatangkan ahli dibidangbudidaya tanaman buah naga agar para karyawan lapangan mendapatkan ilmu dari ahlinya

2. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan Direktur terkait dengan fenomena-fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, peneliti dapat memberikan masukan seperti:

- Menyusun program Penilaian Kinerja

Melakukan identifikasi secara spesifik terkait dengan penilaian kinerja (*identify specific performance appraisal goal*) Hal ini sangat penting dilakukan agar karyawan lapangan dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan dari penilaian kinerja dan sistem penilaian harus dapat mengefektifkan maksud dari tujuan tersebut. Kemudian sebaiknya karyawan harus mengetahui apa yang diharapkan oleh perusahaan dari dirinya dalam menjalankan pekerjaannya (*establish job expectation*). Lalu, Karyawan perlu mengetahui hasil dari kinerjanya (*examine work performance*) agar karyawan dapat mengevaluasi dirinya sendiri sehingga karyawan dapat Mengamati hasil kerja, mengevaluasi sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (*appraisal performance*). Terakhir, Penilai mengadakan diskusi dengan yang karyawan per-blok yang dinilai untuk

memberikan informasi hasil penilaian yang dilakukan (*discuss appraisal with employee*).

- Menetapkan Standar Penilaian Kerja, seperti:

- a. *Grading* hasil panen per-blok

Standar *grading* dengan berdasarkan bobot atau ukuran buah naga (*size code*). Sehingga dapat diketahui blok mana saja yang menghasilkan kualitas buah prima dan blok mana yang menghasilkan kualitas standar dan buruk. (Setyabudi, 2003) mengemukakan bahwa pengelompokan buah hasil panen berdasarkan kriteria yang telah disepakati oleh produsen dan konsumen. *Grading* Bertujuan untuk memberikan nilai lebih untuk kualitas yang lebih baik.

- b. *Leveling* kinerja per-blok

Setelah didapatkan hasil dari *grading* maka selanjutnya dapat melakukan *leveling* kinerja berdasarkan jumlah panen prima dan jumlah panen standar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui blok yang menghasilkan panen prima lebih banyak. Sehingga didapatkan data kinerja yang spesifik.

- Evaluasi Kerja Per-Blok

Melakukan evaluasi kerja secara rutin setiap seminggu sekali secara tertulis dengan membuat catatan apa saja kekurangan, kelebihan serta kesalahan dari karyawan di setiap blok. Karena saat ini evaluasi kerja belum dilakukan secara tertulis dan berkala hanya menjadi sebatas *review* harian saja seperti *mereview* kebersihan blok. Sebaiknya evaluasi kerja memiliki catatan tersendiri dan sebaiknya mengevaluasi hal-hal yang lain juga selain dari kebersihan blok.

- Untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang juga akan mengangkat topik “Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Lapangan” dapat meneliti objek yang berbeda, baik perusahaan atau jenis industri lainnya. Melakukan pengujian lebih lanjut terhadap variabel kinerja dengan memasukkan variabel lain yang berhubungan dengan dengan kepuasan dan kinerja. Misalmya dengan faktor motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anguinis, H. (2009). *Performance Management (2nd ed.)*. Upper Saddle River NJ: Pearson Prentice Hall.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management-The Ne Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- As'ad, M. (1981). *Psikologi Industri-Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in The Sultanate of Oman. *Journal Psychology*, 295-299.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. E. (1998). *Human Resources Managment: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bohlander, George, Snell, & Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. South Western: Cengage Learning.
- Cardoso, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, cetakan keempat*. Jakarta: Andi Offset.
- Davis, Keith, & Newstrom. (1989). *Perilaku dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2008). *Understanding & Managing Organizational Behavior*. Upper Suddle River: Pearson Education, Inc.
- Gibson, Ivanevich, & Donelly. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi 8, Alih bahasa Ir. Nunuk Adariani, MM*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, J., & Robert, B. (2003). *Behavior in Organization (understanding and managing the human side of work) Eight edition*. Prerntice Hall.

- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: B.P.F.E UGM.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya, Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, Timothy, A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *The American Psychological Association. Psychological Bulletin*.
- Khan, M. R. (2010). The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 292-298.
- Lawler, Edward, E., Porter, & Lyman, W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations, a Journal of Economy and Society*, 20.
- Luthans, F. (2006). *Edisi 9 Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, Robert, L., & Jackson, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCormick, Ernest, J., & Tiffin. (2002). *Human Resource Management*. Singapore: Prentice-Hall.
- Mello, J. A. (2011). *Strategic Human Resource Management*. Stamford: Cengage Learning.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., Hollenbeck, Gerhart, & Wright. (2011). *Employee Training & Development*. New York: Mc Graw Hill.
- Petty, McGee, & Cavender. (1984). A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *University of Alabama, Academy of Management rEVIEWW*.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, M. (2015). *Prospek Pengembangan buah naga (hylocereus costaricensis) di kabupaten kutai kartanegara, kalimantan timur* .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi: 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business (6th ed.)*. Chicester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Setyabudi, D. A. (2003). *Bangsai Penanganan Pasca Panen*. Dalam W. Broto, *Teknologi Penanganan Pasca Panen Buah Untuk Pasar*.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hullin, C. L. (1969). *Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesement, Causes, Consequence*. United Kingdom: Sage Publication, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam S. P. Drs. Moh. As'ad, *Psikologi Industri (Edisi Revisi)-Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* (hal. 73). Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Tjutju, Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K., & Yukl, G. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin : Home wood, Illinois.
- Wijono, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi: dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Williams, R. R. (2002). *Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations*. London: Thomson Learning.

Winston. (t.thn.). *Journal of Applied Social Psychology* vol.15, 83.