

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, mengenai hubungan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di PT. Bio Farma (Persero), maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis kepuasan kerja pegawai PT. Bio Farma (Persero) mengidentifikasi bahwa kondisi tingkat kepuasan kerja pegawai adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari total perolehan perhitungan skor yaitu 4212 dari skor ideal 6110 atau 81.47 % dari skor ideal 100 %.

Tingkat kepuasan kerja tertinggi yang terdapat pada faktor *work it self* adalah kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan. Hal ini terlihat dari total skor sebesar 194 atau 82.55 % dari skor ideal yaitu 235. Dengan begitu disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di divisi produksi vaksin bakteri dan vaksin virus merasa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Hal ini merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan.

Tingkat kepuasan kerja tertinggi yang terdapat pada faktor *supervision* adalah komunikasi antara atasan dengan karyawan tergolong baik. Hal ini terlihat dari total skor sebesar 183 atau 77.87% dari skor ideal yaitu 235. Dengan begitu kita dapat menyimpulkan bahwa komunikasi atasan dengan bawahan yang baik merupakan hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

Tingkat kepuasan kerja tertinggi yang terdapat pada faktor *co. worker* adalah hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Hal ini

terlihat dari total skor sebesar 182 atau 77.45 % dari skor ideal yaitu 235. Dengan begitu kita dapat menyimpulkan bahwa hubungan yang terjalin antara pegawai PT. Bio Farma (Persero) di divisi produksi vaksin bakteri dan vaksin virus terjalin dengan baik. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Tingkat kepuasan kerja tertinggi yang terdapat pada faktor *promotion* adalah adanya prospek pengembangan karir di perusahaan cukup baik. Hal ini terlihat dari total skor sebesar 174 atau 74.04% dari skor ideal yaitu 235. Dengan begitu kita dapat menyimpulkan bahwa PT. Bio Farma (Persero) telah membangun *career path* yang jelas bagi setiap karyawan dan hal ini juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Tingkat kepuasan kerja tertinggi yang terdapat pada faktor *pay* adalah pembayaran gaji yang dilakukan selalu tepat pada waktu. Hal ini terlihat dari total skor sebesar 203 atau 86.38 % dari skor ideal yaitu 235. Dengan begitu kita dapat menyimpulkan bahwa pihak perusahaan selalu konsisten untuk melakukan pembayaran gaji tepat pada waktu yang ditetapkan, dan hal ini menjadi salah satu faktor pengaruh yang membuat pegawai merasakan kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja tertinggi yang terdapat pada faktor *work environment* adalah lingkungan kerja (sarana/ alat-alat) menunjang jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal ini terlihat dari total skor sebesar 218 atau 92.77% dari skor ideal yaitu 235. Dengan begitu kita dapat menyimpulkan bahwa pihak perusahaan selalu menyiapkan sarana / alat-alat untuk menjaga kesehatan, kenyamanan serta keselamatan kerja cukup lengkap, dengan begitu faktor ini menjadi salah satu faktor pengaruh yang membuat pegawai merasakan kepuasan kerja.

2. Tingkat Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan pada hasil penelitian dan pembahasan, tingkat kinerja yang dimiliki responden adalah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari total perolehan skor yaitu 1099 atau 66.81 % dari skor ideal yaitu 1645.

Tingkat kinerja tertinggi yang terdapat pada faktor perilaku kerja adalah tingkat kehadiran pegawai. Hal ini terlihat dari total skor sebesar 185 atau 78.72 % dari skor ideal yaitu 235. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pegawai pada divisi produksi vaksin bakteri dan virus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam presensi / kehadiran bekerja. Artinya para pegawai memiliki komitmen untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Tingkat kinerja tertinggi yang terdapat pada faktor output kerja adalah pencapaian target kerja pegawai. Hal ini terlihat dari total skor sebesar 179 atau 76.17 % dari skor ideal yaitu 235. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pegawai pada divisi produksi vaksin bakteri dan virus memiliki pencapaian yang baik dalam melaksanakan pekerjaan agar selalu sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tingkat kinerja yang diukur berdasarkan perilaku kerja, dan *output* kerja memperlihatkan bahwa pegawai PT. Bio Farma (Persero) memiliki performa kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari perolehan skor sebesar 327 atau 69.57 % dari skor ideal 470. Dengan begitu mengindikasikan bahwa pegawai PT. Bio Farma (Persero) divisi produksi vaksin bakteri dan vaksin virus memiliki etos kerja yang baik, dan mampu menghasilkan kinerja yang cukup baik secara kualitas maupun kuantitas.

3. Analisis Korelasi Tingkat Kepuasan Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*, diperoleh hasil nilai $r = 0.849$ artinya terdapat hubungan yang kuat/ cukup tinggi antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di PT. Bio Farma (Persero) divisi produksi vaksin bakteri dan vaksin virus.

6.2 Saran

Ditinjau dari sistem kerja serta prosedur kerja yang telah berjalan PT. Bio Farma (Persero) divisi produksi vaksin bakteri dan vaksin virus telah mampu secara cukup baik menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawai, sehingga para pegawai mampu menampilkan kinerja yang baik pula. Namun sebagai rangkaian usaha demi membawa PT. Bio Farma (Persero) kearah pencapaian yang lebih baik, maka beberapa hal yang dapat disarankan bagi PT. Bio Farma (Persero) adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan PT. Bio Farma (Persero) perlu melakukan evaluasi dan penilaian kinerja secara berkala dan konsisten sehingga dapat memonitor segala perkembangan yang terjadi dalam dinamika kepegawaian. Dengan begitu pihak perusahaan memiliki informasi yang tepat, dan terukur dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan.
2. PT. Bio Farma (Persero) perlu lebih membuka saluran aspirasi bagi para pegawai yang ingin menyampaikan pendapat. Hal ini diperlukan demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan berdampak pula pada peningkatan hasil kerja.
3. PT. Bio Farma (Persero) perlu mengadakan pelatihan demi meningkatkan kemampuan para pegawainya, hal ini menjadi tantangan yang menjanjikan mengingat industri yang semakin berkembang menjadikan persaingan antar perusahaan menjadi sangat kompetitif. Dengan begitu perusahaan membutuhkan pegawai-pegawai yang semakin handal pula.
4. PT. Bio Farma (Persero) perlu mempertahankan konsistensinya terhadap faktor gaji, baik dari segi besaran gaji maupun ketepatan dalam pembayaran gaji. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap kompensasi yang mereka dapatkan.

5. PT. Bio Farma (Persero) tetap mempertahankan pemberian tunjangan dan insentif bagi pegawai yang melakukan aktifitas pekerjaan di luar jam kerja yang ditetapkan. Dengan begitu pegawai akan merasakan adanya perhatian yang layak diberikan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- George Jennifer, M. George, and Gareth R. Jones. 2005. Understanding and Managing Organizational Behaviour. Fifth Edition. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2006. Perilaku Organisasi, Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi. Unpar Press, Bandung.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. Organizational Behavior. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2008. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V.A Yuwono, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta
- Mathis, Robert L & John, Jackson H (2008), Human Resource Management , Mason South Western.
- Robbins Stephen P. dan Judge Timothy A., 2015, Perilaku Organisasi, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta
- Sekaran, U. (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Salemba Empat, Jakarta
- Silalahi, U. (2012). Metode Penelitian Sosial. Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.