

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dibahas pada bab sebelumnya, maka di dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Intisari Guna Mandiri berada pada tingkatan puas dengan perolehan skor sebesar 3,45. Skor tersebut diperoleh dari hasil olah data melalui kuesioner yang telah di isi dan di jawab oleh seluruh karyawan PT. Intisari Guna Mandiri.
2. Kepuasan kerja karyawan terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri (*work itself*) berada pada tingkat puas dengan skor sebesar 3,58. Kepuasan kerja karyawan terhadap dimensi gaji (*pay*) berada pada tingkat kurang puas dengan skor sebesar 3,24. Kepuasan kerja karyawan terhadap dimensi rekan kerja (*co-workers*) berada pada tingkat puas dengan skor sebesar 3,56. Kepuasan kerja karyawan terhadap dimensi lingkungan kerja berada pada tingkat puas dengan skor sebesar 3,60 dan kepuasan kerja karyawan terhadap dimensi atasan (*supervision*) berada pada tingkat kurang puas dengan skor sebesar 3,27.
3. Dimensi yang memiliki tingkat kepuasan tinggi bagi karyawan PT. Intisari Guna Mandiri yaitu lingkungan kerja, berada pada posisi teratas. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik. Dari hasil

wawancara dengan karyawan, sudah tersedianya fasilitas yang disediakan perusahaan. Fasilitas tersebut antara lain tersedianya lahan parkir yang luas, kamar mandi, dispenser, ruangan yang cukup besar dengan AC, dan tempat tinggal karyawan. Dimensi yang memiliki tingkat kepuasan paling rendah yaitu dimensi gaji (*pay*). Karyawan merasa gaji yang diterima masih belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Karyawan merasa gaji yang diterima tidak bertambah sedangkan harga kebutuhan pokok naik.

6.2. Saran

1. Perusahaan sebaiknya lebih memberikan kejelasan terkait dengan keadilan dalam pemberian imbalan kepada karyawan. Karena dalam pengisian kuesioner ditemukan adanya rasa tidak puas karyawan terhadap keadilan dalam pemberian imbalan. Kemudian ditemukan juga karyawan yang merasa tidak puas dengan kejelasan sistem insentif. Karyawan merasa tidak mengetahui secara jelas mengenai sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan sebaiknya menjelaskan jenis insentif apa saja yang akan didapat karyawan selama bekerja di PT. Intisari Guna Mandiri. Perusahaan sebaiknya memberikan sosialisasi mengenai sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan, juga sosialisasi seperti memberikan motivasi untuk merubah sikap karyawan agar bersikap positif dan dapat menerima gaji yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian

ditambah sosialisasi mengenai kemampuan perusahaan dalam pemberian gaji kepada karyawan.

2. Dimensi lingkungan kerja di PT. Intisari Guna Mandiri menjadi tingkat kepuasan karyawan paling tinggi, namun ada beberapa aspek yang dirasa kurang seperti kurang tersedianya tempat yang dapat digunakan untuk menyimpan barang pribadi milik karyawan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan menyediakan tempat yang baik misalnya seperti loker karyawan dengan kunci di masing-masing loker tersebut. Tidak hanya dapat mencegah kehilangan barang pribadi milik karyawan, juga dapat membuat tempat kerja menjadi tertata rapi.
3. Sebagian besar karyawan PT. Intisari Guna Mandiri menggunakan kendaraan roda dua. Tersedia lahan parkir yang luas untuk menampung kendaraan karyawan, namun sangat disayangkan lahan parkir yang sudah ada tersebut berada di tempat yang terbuka sehingga kendaraan yang terparkir seringkali terkena sinar matahari dan ketika hujan air hujan membasahi kendaraan. Seringkali karyawan lupa untuk mengambil *helm* dan jaket mereka yang di letakkan diatas motor sehingga hujan membasahi *helm* dan jaket tersebut. Maka dari itu sebaiknya perusahaan memberikan penutup di tempat parkir karyawan sehingga kendaraan mereka tidak terjemur sinar matahari atau basah karena hujan.
4. Karyawan PT. Intisari Guna Mandiri merasa sangat kurang terhadap program rekreasi yang diberikan perusahaan. Perusahaan sebaiknya

mengadakan rekreasi minimal satu kali dalam setahun. Misalnya seperti rekreasi bersama seluruh karyawan ke tempat wisata dan mengadakan acara buka puasa bersama di bulan puasa, mengadakan acara olahraga bersama karyawan, makan siang bersama karyawan. Dengan adanya program rekreasi perusahaan dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dalam diri setiap karyawan, lebih mendekatkan hubungan antar sesama karyawan, dapat menciptakan rasa kepedulian yang tinggi juga satu terhadap yang lain. Sehingga faktor yang dirasakan kurang puas terhadap rekan kerja dan atasan dapat terminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Bartolo, K., & Furlonger, B. (2000). Leadership and job satisfaction among aviation fire fighters in Australia. *Emerald Insight*.
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors. *Emerald Insight*.
- Davis, G. (2004). Job satisfaction survey among employees in small businesses. *Emerald Insight*.
- Droussiotis, A., & Austin, J. (2007). Job satisfaction of managers in Cyprus. *Emerald Insight*.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Emerald Insight*.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Muharsih, L. (2018). Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. IDS Marketing Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*.
- Saputra, E. H. (2018, Maret 28). *Prospek Industri Tekstil masih Sangat Cerah*. Retrieved from Media Indonesia: <http://mediaindonesia.com/read/detail/151724-prospek-industri-tekstil-masih-sangat-cerah>
- Sedarmayati, & Hidayat, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soeratno, & Arsyad, L. (1988). *Metodologi Penelitian Untuk Ekomini dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Emerald Insight*.
- Sutopo, H. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Tohari, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.