

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan pada bab 5, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan produksi PT. Sannatex Sembada yang diukur menggunakan 5 dimensi (*pay, promotion, co-worker, work it self, supervision*) yang berada pada rentang 2,94 – 3,47. Terlihat bahwa kepuasan kerja berada pada tingkat cukup memuaskan dengan rata-rata 3,31. Namun demikian masih ada dimensi yang dirasakan puas yaitu *supervision, work it self, dan co-worker*.
2. Faktor penentu kepuasan kerja di PT. Sannatex Sembada, terlihat dari urutan rata-rata kelima dimensi dari yang paling tinggi adalah *supervision* (skor 3,47), *work it self* (skor 3,46), *co-worker* (skor 3,46), *promotion* (skor 3,21), dan *pay* (skor 2,94)

6.2. SARAN

Dari hasil penelitian yang sudah diperoleh walaupun sebagian karyawan sudah memuaskan, namun beberapa juga ada yang cukup memuaskan. Maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mempertahankan faktor penentu kepuasan kerja di PT. Sannatex Sembada (*pay, supervision, work it self, co-worker, dan promotion*) agar kualitas kepuasan yang sudah ada di perusahaan tetap terjaga dengan baik,

sehingga karyawan juga akan lebih semangat untuk berkontribusi lebih untuk mengembangkan kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Misal dengan melakukan evaluasi rutin terhadap lima dimensi kepuasan kerja.

2. Karyawan merasa pencahayaan di dalam ruangan masih kurang, sehingga saran untuk perusahaan sebaiknya menambah pencahayaan di tempat bekerja khususnya area pabrik agar karyawan bekerja dengan hasil yang maksimal.
3. Pimpinan dapat memberikan pembinaan secara rutin, misalnya dalam bentuk *briefing* pagi, untuk meningkatkan wawasan dan pemahaman karyawan.
4. Untuk mempertahankan loyalitas karyawan diadakan program kesejahteraan berupa pemberian program pinjaman karyawan (bisa dilakukan melalui koperasi jika ada)
5. Umpan balik atas hasil kerja yang diberikan pimpinan dirasa masih kurang, sehingga saran untuk pimpinan sebaiknya memberikan apresiasi lebih berupa pujian kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan juga ketika karyawan melakukan kesalahan, sebaiknya pimpinan memberikan teguran dan nasihat secara halus dengan masukan yang membangun.
6. Diberikan program rekreasi bersama kepada seluruh karyawan produksi agar membangkitkan rasa peduli terhadap sesama. Jadi ketika karyawan merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, rekan kerja yang lain mau membantu satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Aysit Tansel (Departemen Ekonomi, T. T. (2014). Management-employee relations, firm size and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 1260-1275.
- Bougie, U. S. (2016). *Research Methods for Business a Skill Building Approach 7th Edition*. Chichester: John Wiley & Sons, Inc.
- Donnelly, G. I. (1996). *Organisasi Edisi 8*. (I. N. MM., Penerj.) Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, H. T. (1988). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Hasibuan, H. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hatfield, C. H. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontrovers, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hidayat, S. &. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Judge, R. d. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kolonel Kal. (Purn.) Susilo Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

- Kondalkar, V. (2007). *Organization Development*. New Delhi: New Age International (P) Limited, publisher.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Medan Bisnis Daily. (2013, 04 18). Diambil kembali dari Medan Bisnis Daily: <http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2013/04/18/24435/kalahkan-ri-vietnam-raja-industri-tekstil-di-asean/>
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- Nafiudin, S. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH YANG DIMODERASI KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DANAMON SIMPAN PINJAM (DSP) SOLUSI MODAL CLUSTER BANDUNG 2 JAWA BARAT. *Jurnal Sains Manajemen*, 70.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. (D. S. Halida, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Saputra, E. H. (2018, 03 28). Diambil kembali dari Media Indonesia: <http://mediaindonesia.com/read/detail/151724-prospek-industri-tekstil-masih-sangat-cerah>
- Sayles, G. S. (1980). *Personnel: The Human Problems Of Management*.

Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian Cetakan Ketujuh*. Bandung: CV.

Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sukmadinata, N. S. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: Rosda.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Mandar Maju.