BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan mengenai hubungan komunikasi dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Difa Kreasi di Cikarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai komunikasi pada bagian produksi PT. Difa Kreasi dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan dan umpan balik berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai penerapan komunikasi sudah baik. Komunikasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Komunikasi dapat menggerakan orang atau personil ke arah tujuan yang dicita-citakan perusahaan. Komunikasi berfungsi sebagai penyedia pengetahuan, pengendali, motivasi, dan sarana pengungkap emosi. Dimensi pesan merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengirim pesan.
2. Gambaran mengenai motivasi pada bagian produksi PT. Difa Kreasi dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan

kebutuhan aktualisasi diri berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukan bahwa karyawan menilai penerapan motivasi telah berjalan dengan baik. Motivasi merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan semangat serta dorongan untuk karyawan, apabila karyawan sudah memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja maka akan menghasilkan hasil yang baik dan tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Dimensi kebutuhan sosial merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kebutuhan aktualisasi diri.

3. Gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pada pada bagian produksi PT. Difa Kreasi yang diukur berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri, bayaran, promosi, supervisi dan rekan kerja termasuk berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah baik. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu promosi dan dimensi yang memiliki penilaian paling terendah yaitu pekerjaan itu sendiri.
4. Komunikasi mempunyai hubungan/korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,709**.**
5. Motivasi mempunyai hubungan/korelasi yang sedang dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,554.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan komunikasi dan motivasi yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Komunikasi pada bagian produksi PT. Difa Kreasi dapat ditingkatkan pada aspek pengirim pesan, dengan cara memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan untuk lebih banyak terlibat sehingga efektivitas komunikasi dapat tercapai. Karyawan menjadi lebih berpengalaman sebagai subjek komunikasi, pengalaman ini menjadi salah satu faktor penting dalam mengkomunikasikan pesan, karena karyawan akan mampu mengembangkan bahasa yang lebih efisien dan bersemangat untuk menjelaskan pesan/informasi yang diperlukan.
2. Motivasi pada bagian produksi PT. Difa Kreasi dapat ditingkatkan pada aspek kebutuhan aktualisasi diri, dengan cara perusahaan lebih menghargai lagi keberadaan karyawan sebagai faktor utama penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus lebih memberikan ruang kebebasan bagi karyawan untuk lebih berkembang sesuai kemampuan dan minat karyawan itu sendiri, perusahaan bisa mangadakan pelatihan, seminar dan program lain sebagai wadah pengembangan diri karyawan.
3. Kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Difa Kreasi dapat ditingkatkan pada aspek pekerjaan itu sendiri, dengan cara perusahaan memberikan hal-hal baru dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak terlalu monoton bagi karyawan. Karyawan tentunya akan cenderung bosan melakukan

pekerjaan yang menjemukan dan sifatnya berulang-ulang. Perusahaan bisa mencoba sesekali menggunakan sistem rotasi kerja yang akan menciptakan suasana baru bagi karyawan.

4. Upaya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan terbukti mampu dilakukan dengan pembenahan pada komunikasi, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menyediakan tempat atau ruangan untuk berkomunikasi antar pegawai, dalam keadaan formal dan informal. Selain itu sebaiknya komunikasi dilakukan dengan cara terbuka dan disertai dengan nilai-nilai kejujuran, karena jika itu dapat dilakukan karyawan akan mengetahui mengenai kelebihan dan kekurangannya, karyawan dapat menyampaikan gagasan yang membangun untuk kemajuannya dan orang lain serta dapat memberikan masukan apa yang harus dilakukan.
5. Upaya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan terbukti mampu dilakukan dengan pembenahan pada motivasi. Perusahaan harus bisa menciptakan suasana yang mendukung ke arah pembentukan situasi dan kondisi kerja yang nyaman, tentram dan saling menghargai. Pada karyawan yang berprestasi, perusahaan harus mampu memberikan penghargaan baik secara materi maupun non materi karena itu akan membangkitkan semangat kerja karyawan. Perusahaan juga harus mampu menangani konflik-konflik yang terjadi dalam perusahaan sehingga tercipta suasana kekeluargaan yang membuat para karyawan fokus dalam bekerja.