

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Bagian Produksi I memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mereka merasa puas terhadap keseluruhan aspek pekerjaan yang ada di dalam perusahaan. Pemanfaatan kemampuan (*ability utilization*), pelayanan sosial (*social service*), dan rekan kerja (*co-workers*) merupakan aspek dari pekerjaan yang dirasakan paling memuaskan diantara aspek-aspek pekerjaan lainnya oleh karyawan. Sedangkan, aspek status sosial (*social status*), dan imbalan (*compensation*) merupakan aspek pekerjaan yang dirasakan paling tidak memuaskan diantara aspek-aspek pekerjaan yang lainnya.
2. Menurut Penilaian Kinerja Pegawai (PKP), karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Bagian Produksi I memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas-tugasnya. Mereka memiliki tingkat ketidakhadiran yang sangat rendah, serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas pokok dan tugas tambahan yang dinilai baik oleh atasan mereka. Dari kesemua dimensi yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Pegawai (PKP), dimensi absensi merupakan dimensi yang memiliki nilai yang sangat baik jika dibandingkan dengan dimensi lainnya.

3. Dalam penelitian ini, ditemukan adanya hubungan antara kedua variabel secara umum yang rendah. Keduanya memiliki hubungan yang positif, dimana jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tinggi, begitu pun sebaliknya. Selain itu, didapatkan hasil koefisien korelasi kedua variabel berdasarkan divisi kerja bagian produksi I berkisar antara $-0,374 - 1$.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti akan memberikan beberapa rekomendasi guna meningkatkan dan memelihara kinerja serta kepuasan kerja dari karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Bagian Produksi I.

1. Rekomendasi bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa rekomendasi bagi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk.

- a. Memberikan dan memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja, meningkatkan fasilitas dan pemeliharaan dari alat-alat berat yang ada di tempat kerja sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Selain pelatihan kemampuan, berikan pelatihan motivasi yang bersifat pembekalan untuk diri sendiri, agar para karyawan merasa bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, dan adanya rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal ini berkaitan dengan

aspek status sosial dalam pekerjaan yang dirasakan paling tidak puas oleh karyawan diantara aspek-aspek pekerjaan lainnya.

- b. Meningkatkan komunikasi dengan karyawan perihal pemberian imbalan kepada mereka, sehingga tidak terjadi salah persepsi antara kedua belah pihak mengenai kesesuaian pekerjaan yang mereka lakukan dengan imbalan yang diberikan perusahaan.
- c. Pihak manajemen memberikan pelatihan secara rutin mengenai fungsi dan tujuan dari penilaian kinerja karyawan kepada atasan yang bertindak sebagai penilai. Pelatihan ini mencakup tata cara dan kriteria penilaian yang baik dan benar serta objektif, dengan tujuan agar hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan.

2. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain yang menjadi sumber dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan, karena terdapat beberapa aspek yang belum tercakup dalam penelitian ini, seperti karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan oleh peneliti selanjutnya. Pada saat meneliti variabel kinerja karyawan, disarankan agar lebih memperhatikan uraian jabatan serta kompetensi yang harus dimiliki oleh bagian atau divisi yang menjadi subjek penelitian. Dengan begitu,

peneliti dapat menyusun sebuah alat ukur yang lebih tepat dalam mengukur variabel tersebut.

Jika peneliti selanjutnya hendak menggunakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) dari perusahaan, maka peneliti harus memperhatikan apakah alat ukur tersebut sudah benar-benar mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Hal ini dilakukan berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian serta kompetensi-kompetensi yang sudah ditetapkan dalam uraian jabatan tersebut. Apabila penilaian kinerja (*performance appraisal*) perusahaan belum mampu mengukur kompetensi-kompetensi yang ada di dalam teori, maupun yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka peneliti harus membuat alat ukur penilaian kinerja sendiri.