

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Kondisi Kerja Psikologis dengan Kinerja Pegawai pada PT. Tarumatex Bandung pada Bagian Produksi”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

A. Kesimpulan

Permasalahan pertama adalah kondisi kerja psikologis, dalam hal ini aspek yang dijadikan penelitian ini adalah aspek kelelahan, kebosanan, stress kerja dan pekerjaan yang monoton. Berdasarkan hasil analisis data dengan jumlah responden 31 orang diketahui bahwa kondisi kerja psikologis pada bagian produksi PT. Tarumatex Bandung terletak pada daerah tinggi. Hasil analisa tersebut menjelaskan sebagian responden mempunyai persepsi bahwa kondisi kerja psikologis pada bagian produksi PT. Tarumatex Bandung yang meliputi indikator kelelahan, kebosanan, stress kerja dan pekerjaan yang monoton sering dialami oleh pegawai, sehingga perlu adanya perbaikan baik itu dalam suasana kerja dan komunikasi baik itu antar pegawai maupun pegawai terhadap pimpinan.

Permasalahan yang kedua adalah kinerja pegawai, dalam hal ini dijadikan focus penelitian adalah mutu kerja, keterampilan kerja, semangat kerja dan sikap kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kinerja pegawai pada bagian produksi PT. Tarumatex Bandung secara umum terletak pada kontinum sedang. Oleh karenanya masih ada sebagian karyawan merasa bahwa kinerja yang diberikannya kepada perusahaan belum maksimal, sehingga perlu ditingkatkan lagi.

Akan tetapi apabila dibandingkan dengan hasil pengolahan data kondisi kerja psikologis maka kinerja pegawai masih lebih rendah. Oleh karena itu karyawan masih harus memberikan kinerja yang baik sebagai rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

Permasalahan ketiga adalah sejauh mana hubungan kondisi kerja psikologis dengan kinerja pegawai pada bagian produksi PT. Tarumatex Bandung. Hasil dari perhitungan uji korelasi Rank Spearman memberikan nilai $r_s = 0,45$, apabila dikonsultasikan dengan batas-batas nilai r (korelasi) maka berada pada batas $0,400 - 0,599$ yang termasuk dalam kategori sedang. Ini berarti nilai $r_s = 0,45$ menunjukkan adanya hubungan antara kondisi kerja psikologis dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data, hal ini sesuai dengan teori *Herzberg* yang diambil dari teori kepuasan menyatakan bahwa jika kondisi pekerjaan tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka seseorang akan cenderung tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan akan menunjukkan kinerja yang buruk. Kondisi kerja yang buruk atau tidak menyenangkan akan menyebabkan cepatnya kelelahan dan kebosanan dalam bekerja dan akan berhubungan langsung pada kinerja

pegawai. Apabila hal tersebut tidak ditanggulangi oleh perusahaan atau pimpinan maka kinerja pegawai akan terus menurun dan perusahaan akan mengalami kerugian karena target perusahaan sulit tercapai. Dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja psikologis memiliki hubungan dengan kinerja. Jika kondisi kerja psikologis dapat memuaskan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh kesimpulan bahwa *“Terdapat Hubungan antara kondisi kerja psikologis dengan kinerja pegawai”*, dapat diterima.

A. Saran

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Saran Penerapan

Pihak perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi kerja psikologis yang sesuai dengan pegawai agar para pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Suasana kerja, jam kerja dan beban kerja harus disesuaikan dengan standarisasi dalam perusahaan. Dimana hal ini akan membuat pegawai merasa nyaman dan kondusif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan penelitian maka sebaiknya pegawai dapat menyesuaikan dengan kondisi kerja di perusahaan tersebut. Perusahaan juga harus menciptakan kondisi kerja yang nyaman, terutama kondisi kerja psikologis yang berpengaruh terhadap mental para

pegawai, maka diharapkan kinerja pegawai dalam bekerja akan meningkat dimana hal ini secara langsung akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja psikologis berada pada daerah kontinum tinggi, dimana masih perlu diadakannya penyempurnaan lagi, sebab menurut tanggapan responden bahwa beberapa pegawai mengalami stress kerja akibat dari kecemasan dan ketegangan saat bekerja serta ketidakpuasan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kelelahan dan pekerjaan yang monoton berada pada skor paling tinggi jika dibandingkan indikator yang lainnya, sehingga pihak perusahaan, terutama pimpinan harus lebih memperhatikan terhadap rutinitas pekerjaan dan beban kerja, sehingga diharapkan tercipta kondisi kerja yang kondusif.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai ada berada pada tingkat sedang, dimana perlu diadakannya penyempurnaan lagi, sebab menurut tanggapan responden bahwa sikap kerja para pegawai sudah cukup baik tapi belum maksimal. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator mutu kerja dan semangat kerja berada pada skor paling rendah jika dibandingkan indikator yang lainnya, sehingga pihak perusahaan, terutama pimpinan harus lebih memperhatikan pelaksanaan kerja para pegawainya, serta pencapaian hasilnya, sehingga diharapkan selain akan memicu motivasi karyawan untuk dapat menciptakan kinerja yang lebih baik lagi, maka diharapkan pula akan lebih meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2 Saran bagi Pengembangan Ilmu

Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai dapat dikaji dari berbagai factor yang lebih luas.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, dari penelitian ini disarankan untuk menggunakan populasi sasaran lebih luas sehingga diperoleh temuan yang lebih representatif tentang kondisi empirik permasalahan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan variabel kondisi kerja psikologis dan variabel kinerja pegawai.

