

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Mitra Global Prima, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja divisi produksi pada PT. Mitra Global Prima berada pada kategori cukup puas. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti mengenai variabel X. Skor tertinggi terdapat pada indikator faktor fisik yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian lampu yang digunakan pada saat bekerja. Sementara skor terendah terdapat pada indikator faktor finansial yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap imbalan yang sesuai hasil kerjanya dan faktor fisik yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap fasilitas kesehatan yang diberikan dalam menunjang pekerjaannya. Dengan demikian pimpinan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Global Prima belum maksimal dan harus lebih ditingkatkan lagi agar berada pada kategori tinggi.
2. Kinerja karyawan divisi produksi PT. Mitra Global berada pada kategori tinggi. Hal ini terbukti dengan adanya tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel Y. Skor tertinggi terdapat pada indikator kuantitas

kerja yaitu tingkat penyelesaian kerja rutin. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kreatifitas yaitu tingkat kreatifitas dalam melakukan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Mitra Global Prima cukup maksimal dalam menyelesaikan tugas. Akan tetapi masih terdapat unsur-unsur yang merespon negatif sehingga keadaan ini perlu lebih ditingkatkan lagi oleh perusahaan, sebagaimana terlihat pada hasil pernyataan kuisisioner yang menunjukkan bahwa masih ada responden yang menyatakan rendahnya tingkat kreatifitas dalam melakukan pekerjaan

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Mitra Global Prima. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, pengaruh tersebut menyebabkan karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila apa yang mereka harapkan dan butuhkan sebagai pemenuhan faktor kepuasan kerja itu sendiri dapat terpenuhi sehingga tingkat kinerja karyawan pun meningkat.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan divisi produksi PT. Mitra Global Prima sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan divisi produksi PT. Mitra Global Prima, maka hal yang perlu diperhatikan:

a. Untuk mengatasi tidak adanya imbalan yang sesuai hasil kerja karyawan, maka sebaiknya dalam hal ini perusahaan memberikan *reward* secara teratur kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan ini :

1. Promosi jabatan yang terbuka dilakukan perusahaan dengan cara memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas, agar karyawan bekerja ke arah yang lebih baik untuk mendapatkan peluang promosi. Dengan ini perusahaan dapat mengadakan promosi secara internal yang ditempel pada papan pengumuman, sehingga siapa saja yang dapat memenuhi lowongan pekerjaan sesuai kriteria untuk dapat dipromosikan.

2. Imbalan secara materi dalam bentuk insentif yang berbasis kinerja atas prestasi karyawan yaitu berupa uang lembur. Dengan adanya penghargaan, karyawan merasa dihargai dan terpuji.

b. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atas fasilitas kesehatan yang menunjang pekerjaan, sebaiknya perusahaan:

1. Memperhatikan keselamatan karyawan dengan menyediakan ruang khusus penanganan sementara apabila karyawan ada yang sakit atau celaka karena jalan yang ditempuh rusak dan jauh.

2. Kemudahan rujukan rumah sakit yang diberikan perusahaan.

3. Perlengkapan mesin, fasilitas ruang pertemuan di produksi, kantin, dan parkir yang menunjang karyawan dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu Penulis menyarankan agar pihak perusahaan melakukan peninjauan kembali melalui perlengkapan yang tersedia dan fasilitas yang diberikan agar dirasa layak dan adil.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Mitra Global Prima, maka hal yang harus diperbaiki dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diukur pada tingkat kreatifitas dalam bekerja, maka perusahaan perlu:
 1. Memberikan penghargaan yang diberikan melalui pemilihan karyawan berprestasi dan karyawan teladan setiap tahun.
 2. Memberi piagam atau plakat karyawan yang memiliki kreatif tinggi. Hal ini akan menjadi dorongan bagi karyawan untuk selalu bertindak kreatif dalam bekerja, dan memiliki semangat untuk mencapai target.
 3. Pimpinan juga dianjurkan agar lebih sering memberikan bimbingan dan arahan pada setiap karyawannya, untuk meningkatkan kreatifitas karyawan sehingga akan turut memotivasi karyawan untuk memberikan gagasan, dan karya yang baik terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Kebijakan perusahaan apabila faktor yang menyangkut kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja karyawan.