

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran kepuasan kerja pada GARSEL SHOES yang meliputi subvariabel pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, pengawasan, dan rekan kerja dinilai sudah baik oleh para responden. Hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori baik.
2. Secara umum gambaran motivasi pada bagian produksi GARSEL SHOES yang meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan pertemanan dinilai sudah baik oleh responden. Hal tersebut dilihat dari jawabannya karyawan yang mayoritas berada pada kategori tinggi.
3. Gambaran tingkat kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES yang meliputi subvariabel kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, kepercayaan, inisiatif, kualitas perseorangan dinilai berada dalam kategori sedang oleh atasannya. Hal itu berarti mayoritas karyawan bagian produksi GARSEL SHOES dirasa memiliki kinerja yang cukup oleh pimpinannya.

4. Adanya pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dikategorikan rendah. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES dengan rendah dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5. Adanya pengaruh yang positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan dikategorikan sedang. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
6. Adanya pengaruh yang positif dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dikategorikan sedang. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Hasil penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi GARSEL SHOES mempunyai hasil yang relatif tinggi. Namun ada beberapa hal penting yang perlu disoroti oleh manajemen.

Pertama, tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu berupa gaji dan insentif. Jika ditinjau dari Subvariabel kompensasi, sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepuasan yang sedang. Untuk hal ini, peneliti menyarankan agar pihak manajemen melakukan peninjauan kembali terhadap sistem pemberian balas jasa bagi para karyawan agar dirasa layak dan adil. Besar kecilnya jumlah balas jasa yang diberikan bersifat relatif, yang penting ialah sejauh mana balas jasa yang diterima dirasakan adil, jika balas jasa dirasa sesuai tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Balas jasa yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karena kepuasan kerja yang tinggi banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Kedua, hal lain yang perlu mendapat sorotan adalah indikator peluang promosi, mayoritas karyawan kurang puas terhadap peluang promosi yang diberikan perusahaan. Hal tersebut perlu diperhatikan karena dapat melemahkan semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan dikhawatirkan berpotensi menimbulkan suasana kerja yang kurang kompetitif. Untuk permasalahan ini, peneliti menyarankan agar manajemen lebih adil dan transparan dalam menentukan karyawan yang mendapat promosi jabatan. Adapun tolak ukur yang bisa digunakan manajemen untuk melihat karyawan yang layak mendapatkan promosi dapat mengacu pada program penilaian prestasi karyawan yang dilakukan secara periodik.

Ketiga, hal penting lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah indikator intensitas pengawasan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan kembali pengawasan dari atasan kepada para karyawannya, dengan cara melakukan pengawasan secara berkala. Pengawasan berkala ini seperti penilaian prestasi kerja karyawan secara periodik, pencegahan masalah, dan tentunya melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Hasil penelitian mengenai tingkat motivasi pada karyawan bagian produksi GARSEL SHOES mempunyai hasil yang relatif tinggi. Permasalahan utama yang berhubungan dengan motivasi berada didalam subvariabel kebutuhan berprestasi. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat dorongan untuk bekerja dalam rangka melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan belum terlalu tinggi, mayoritas karyawan memiliki tingkat dorongan yang sedang

dalam bekerja melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Sehubungan dengan kesungguhan sebagian besar karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar karyawan menyatakan kadang-kadang terdorong untuk bekerja melebihi target dan hanya kadang-kadang saja mereka dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak manajemen memberikan umpan balik atau balas jasa yang sesuai dan segera dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan hasil kerja yang optimal.

3. Hasil penelitian mengenai tingkat Kinerja karyawan bagian produksi GARSEL SHOES secara umum mempunyai hasil yang cukup tinggi. Ada beberapa hal yang masih perlu mendapat perhatian dari manajemen.

Pertama, dilihat dari subvariabel kuantitas kerja, perusahaan perlu berupaya memperbaiki kinerja karyawannya agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga target terpenuhi

Kedua, dilihat dari segi kualitas kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan *output* yang dihasilkan oleh karyawannya karena menurut penelitian, sebagian besar karyawan belum mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan

Ketiga, jika dilihat dari indikator kreatifitas, terlihat sebagian karyawan memiliki tingkat kreatifitas yang cukup tinggi, namun masih ada beberapa karyawan yang dinilai memiliki tingkat kreatifitas yang rendah. Untuk hal ini penulis menyarankan agar pihak manajemen melakukan kegiatan yang dapat merangsang daya kreatifitas karyawan serta lebih memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk mengemukakan gagasan dan ide yang dimilikinya. Sehingga daya kreatifitas dan inovasi yang dimiliki karyawan dapat berkembang dan terarah dengan baik.

Keempat, jika dilihat dari indikator inisiatif, penulis menilai bahwa perusahaan perlu meningkatkan inisiatif dalam diri karyawannya. Pimpinan perlu memikirkan cara untuk merubah pola pikir karyawan yang masih selalu terpaku pada perintah pimpinan saja. Padahal sebenarnya karyawan bisa melakukan sesuatu pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Kelima, jika dilihat dari subvariabel kualitas perseorangan, indikator kepribadian perlu mendapatkan sorotan. Dalam hal ini, karyawan dinilai memiliki tingkat kejujuran yang cukup dalam menggunakan wewenang, dan ada beberapa karyawan yang dinilai memiliki tingkat kejujuran yang rendah dalam penggunaan wewenang tersebut. Melihat kenyataan seperti ini, pihak perusahaan perlu melakukan perbaikan karakter karyawannya dengan pendekatan yang lebih intensif dan dengan kegiatan-kegiatan kebersamaan dimana dalam kegiatan tersebut dapat diselipkan kegiatan penyuluhan tentang berbagai hal yang dapat membawa dampak positif bagi perbaikan diri karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya terhadap kinerja bagian produksi GARSEL SHOES, penulis menyarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain selain Kepuasan kerja dan motivasi, dimana faktor tersebut memberikan kontribusi lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.