

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti mengenai variabel X. Skor tertinggi terdapat pada indikator rekan kerja, yaitu pada interaksi sosial dan kerjasama dengan rekan kerja. Hal tersebut dikarenakan hubungan sosial antar karyawan telah terjalin dengan baik, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tingkat konflik kerja cukup rendah sehingga pada akhirnya memunculkan kepuasan pada karyawan. Sementara skor terendah terdapat pada indikator program promosi jabatan, yaitu pada tingkat kemudahan memperoleh promosi jabatan. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh program promosi jabatan masih dilakukan secara tertutup dimana perusahaan belum secara terbuka memberikan kesempatan promosi bagi karyawan. Selain itu skor terendah terdapat pada indikator gaji, yaitu tingkat kesesuaian gaji dengan jam lembur. Karyawan merasakan ketidakpuasan diakibatkan oleh perolehan gaji dari lembur kerja dirasa kurang sesuai dengan waktu dan tenaga yang telah

dikorbankan oleh karyawan. Dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan berbagai kebutuhan karyawannya agar mampu memberikan kepuasan kerja pada seluruh karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan membantu pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2. Kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya berada pada kategori tinggi. Hal ini terbukti dengan adanya tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel Y. Skor tertinggi terdapat pada indikator *Interpersonal Impact* (Dampak hubungan antar individu) yaitu pada tingkat pemeliharaan perasaan, harga diri, dan nama baik karyawan terhadap rekan kerja dan atasan. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan telah mampu menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja maupun atasan, melalui kerja sama yang baik serta saling menjaga perasaan serta nama baik karyawan dan atasan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator *Timeliness* (batas waktu kerja), yaitu pada tingkat pemanfaatan waktu secara efektif. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh kurangnya pengawasan atasan terhadap proses kerja karyawan sehingga karyawan cenderung bekerja dengan lambat dan tidak mampu memanfaatkan waktu secara efektif dengan menyeimbangkan waktu kerja dan waktu istirahat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya telah optimal,

namun perusahaan harus terus melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Remaja Rosdakarya. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan derajat hubungan sedang atau dapat dikatakan cukup berpengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja, maka dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, melalui pemenuhan berbagai kebutuhan dan harapan karyawan, maka akan memicu semangat kerja serta mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan/instansi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya, maka hal yang perlu diperhatikan:
  - a. Guna meningkatkan kesesuaian gaji dengan jam lembur, maka perusahaan sebaiknya :
    - Memberikan tambahan bonus atau insentif bagi karyawan berdasarkan pencapaian target kerja pada jam lembur

- Memberikan fasilitas tambahan diluar gaji dan insentif seperti pemberian konsumsi makanan, peningkatan kualitas penerangan dan pengaturan sirkulasi udara pada saat jam lembur.
- b. Guna meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kemudahan memperoleh promosi jabatan, maka perusahaan sebaiknya :
- Memberlakukan program promosi secara terbuka, dengan memberikan deskripsi pekerjaan dengan jelas dan kriteria kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh karyawan guna memperoleh promosi jabatan. Program promosi tersebut di informasikan kepada seluruh karyawan baik melalui masing-masing kepala unit maupun melalui papan pengumuman sehingga diketahui oleh seluruh karyawan dan karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh promosi jabatan.
  - Pembinaan sistem penggajian dengan secara teratur dilakukan *salary survey* dalam lingkup industri sejenis ataupun lintas industri sesuai kelompok jabatan dan struktur golongan kepangkatan yang ada guna meningkatkan kesesuaian gaji dengan jabatan/golongan karyawan. Selain itu perusahaan memberikan beragam manfaat yaitu dengan pemberian insentif berupa bonus, jaminan sosial dan jaminan kesehatan, sehingga dapat memacu karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerja dan memperoleh promosi jabatan.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan bagian produksi PT. Remaja Rosdakarya, maka hal yang perlu diperhatikan guna meningkatkan pemanfaatan waktu kerja secara efektif adalah :

- Melakukan evaluasi kerja oleh atasan secara rutin, dengan melakukan pengecekan tingkat pencapaian target kerja, kecepatan kerja karyawan, maupun kemampuan karyawan dalam membagi waktu kerja dengan waktu istirahat. Evaluasi dilakukan guna membedakan karyawan mana yang memiliki kecepatan kerja yang tinggi, sedang, maupun rendah dan dapat digunakan sebagai acuan untuk program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan.
- Mengembangkan program pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyawan yang memiliki kecepatan kerja yang sedang maupun rendah. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan peningkatan pengetahuan, teknik kerja, serta keterampilan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat.
- Perusahaan memberikan batasan waktu kerja dan waktu istirahat dengan jelas, melalui pemasangan alarm tanda istirahat. Hal tersebut dilakukan guna menyeimbangkan waktu kerja dan waktu istirahat sehingga semangat kerja & serta tenaga karyawan dapat dijaga sehingga menghasilkan kinerja yang optimal sepanjang hari.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, komitmen, kompetensi, pelatihan, pengalaman, keahlian dan lain lainnya. Oleh karena itu, disarankan untuk sebaiknya dilakukan perbaikan secara menyeluruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta melakukan penelitian kembali terhadap faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

