

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinar Niaga Sejahtera depo Bandung 3 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Pemasalahan pertama adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan PT SNS depo Bandung 3 diperoleh skor sebesar 73%, setelah dikonsultasikan ke dalam daerah kontinum ternyata hasilnya terletak pada daerah tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 73% responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap kepuasan kerja. Sementara sekitar 27% responden mempunyai persepsi bahwa kepuasan kerja karyawan PT SNS depo Bandung 3 masih belum terpenuhi, sehingga perlu ditingkatkan lagi.

Permasalahan yang ked adalah produktivitas kerja karyawan, Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa produktivitas kerja karyawan PT SNS depo Bandung 3 diperoleh skor 74%, setelah dikonsultasikan ke dalam daerah kriterium ternyata hasilnya terletak pada daerah kriterium tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 74% produktivitas kerja karyawan sudah terpenuhi, sementara sisanya sekitar 26% produktivitas kerja karyawan belum terpenuhi, sehingga perlu ditingkatkan lagi.

Permasalahan ketiga adalah seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT SNS depo Bandung 3. Dari hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu $Y=7,470 + 0,564X$, persamaan ini menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada kepuasan kerja, maka akan terjadi peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,564.

Adapun koefisien determinasi yang menunjukkan berapa besar kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil sebesar 42,64%. Artinya, sisa sebesar 57,36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Setelah dilakukan pengujian signifikansi, ternyata diperoleh F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu $6,627 > 1,671$, dengan demikian hipotesis yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”, diterima.

5.2 Saran

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

5.2.1 Saran Penerapan

1. Karyawan akan dapat mudah bekerja secara cepat dan tepat jika pemberian dalam pekerjaan sesuai dengan keahliannya, jika pun belum sesuai dengan kapabilitas karyawan tersebut, maka perusahaan dapat memberikan *training* atau diklat supaya karyawan mudah beradaptasi dengan pekerjaannya.
2. Perusahaan dapat menerapkan sistem promosi yang adil dan terbuka sehingga seluruh karyawan dapat mengawasi dan mengevaluasi kinerja bersama, siapa yang patut dan layak mendapatkan promosi harus sesuai dengan prestasi dan hasil kerja keras karyawan tersebut.
3. Perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawannya. Jika memang karyawan berprestasi atas hasil kerjanya, sudah semestinya perusahaan memberikan bonus/insentif yang setimbang dengan hasil usahanya. Jika pemberian bonus dijalankan secara baik, maka karyawan lain pun akan bersemangat dan termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik lagi.
4. Perusahaan dapat mengadakan kultur kompetisi dan persaingan yang sehat antar para karyawan, seperti, kompetisi karyawan teladan dalam setiap bulan, karyawan yang berprestasi dan kompetisi lainnya yang mengarah pada

peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga tercipta persaingan yang sehat dan terbuka antar karyawan untuk menjadi yang terbaik.

5. Perlu ada penambahan fasilitas dan tata ruang kerja yang mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus sudah mengetahui kebutuhan, fasilitas dan kelengkapan tata ruang kerja apa saja yang dibutuhkan karyawannya.
6. Perusahaan dapat menciptakan kultur profesionalisme kerja yang menerapkan sistem *reward and punishment* sehingga perusahaan dapat mengetahui siapa saja karyawan yang bersungguh-sungguh dalam bekerja..
7. Perusahaan harus mempunyai sistem penempatan rekan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga perusahaan sudah tahu potensi dan kekurangan karyawannya. Lebih jauh lagi, perusahaan dapat mengadakan kegiatan *outbond* bersama untuk menjadikan tim kerja yang lebih solid, atau dalam rangka penyegaran rekan kerja dapat diterapkan sistem rotasi atau reposisi karyawan.
8. Perusahaan harus menstimulasi kultur kerja karyawannya supaya menjadi lebih peka terhadap lingkungan kerjanya, sehingga tercipta *sense of belonging* karyawan terhadap perusahaannya. Adapun kegiatan untuk menstimulasi para karyawannya, bisa berupa penghargaan terhadap karyawan yang dinilai berprestasi, atau menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan.

5.2.2 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. Instrumen penelitian berupa kuesiner tidak hanya dengan mengukur karyawannya saja, tetapi atasan dan pimpinan pun harus juga dilibatkan sehingga akan didapat hasil penelitian tentang produktivitas kerja yang komprehensif dan menyeluruh mengenai produktivitas kerja karyawan.

