

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.

1. Berdasarkan hasil dan pembahasan kuesioner yang diolah berdasarkan faktor Job Description Index (JDI) maka kita dapat melihat secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. X dapat dikatakan cukup puas. Hal ini dapat terlihat dari kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan, kesediaan atasan membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan dalam bekerja, bantuan yang diberikan antar karyawan saat ada yang mengalami kesulitan, kesempatan untuk mendapat kenaikan jabatan, besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil dan pembahasan kuesioner yang diolah maka kita dapat melihat secara keseluruhan tingkat absensi karyawan di PT. X dapat dikatakan rendah. Hal ini dapat terlihat dari karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga tingkat absensinya rendah, karyawan tidak masuk kerja dikarenakan sakit dan keperluan mendadak, saat karyawan tidak masuk kerja yang bersangkutan merasa merugikan diri sendiri dan orang lain, karyawan datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan di PT. X dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan yaitu, berdasarkan koefisien korelasi rank spearman bahwa hubungan antara

kepuasan kerja dan tingkat absensi sebesar 0,347 yang berarti mempunyai korelasi rendah / lemah tapi pasti. Sedangkan besarnya pengaruh antara kepuasan kerja dan tingkat absensi berdasarkan analisis koefisien determinasi adalah sebesar 12,04 %, dan sisanya 87,96% dipengaruhi faktor-faktor lain. Dari hipotesis yang diajukan hasilnya adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi.

5.2. Saran.

Setelah dilakukan pengamatan dan pengambilan kesimpulan atas analisis penelitian, maka penulis memberikan saran-saran :

1. Sebaiknya perusahaan menyediakan sarana antar jemput karyawan. Diharapkan dengan disediakan sarana antar jemput, absen yang disebabkan faktor cuaca buruk atau kurangnya transportasi dapat ditekan.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan yang berupa pujian dan hadiah kepada karyawan yang absensinya paling rendah dan teguran kepada karyawan yang absensinya paling tinggi dalam jangka waktu misalkan 6 bulan. Hal ini diharapkan dapat lebih menekan frekuensi absensi karyawan dikarenakan karyawan termotivasi untuk berlomba mendapat penghargaan tersebut.
3. Para karyawan sebaiknya memperoleh variasi kerja yang lebih banyak untuk menghindari kejenuhan kerja. Caranya bisa dilakukan dengan diadakan perputaran dalam melakukan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, misalnya 6 bulan. Hal ini juga sekaligus memberikan suatu tantangan baru untuk

melakukan tugas yang sebelumnya tidak dikuasai, disamping itu juga hal ini bisa membantu perusahaan dalam mengatasi penggantian karyawan yang tidak masuk kerja.

4. Perusahaan sebaiknya sewaktu-waktu mengadakan rekreasi bersama, sehingga karyawan akan merasa ada keterkaitan diantara mereka dan membentuk jalinan komunikasi yang lebih baik dengan atasan.