

# **BAB 6**

## **KESIMPULAN & SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

#### **1. Kepuasan Kerja**

Karyawan di CV Kemilau Sinar Bahari mengalami ketidakpuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya pengaruh dari karyawan yang belum mampu beradaptasi dengan pekerjaan baru yang diberikan perusahaan, adanya hubungan yang kurang baik dengan atasan dan antar sesama rekan kerja, belum terpenuhinya kebutuhan karyawan seperti pelatihan-pelatihan belum dilakukan secara berkala, karyawan jarang mendapatkan promosi kenaikan jabatan dan tidak adanya tunjangan-tunjangan seperti tunjangan pendidikan dan tunjangan kesehatan. Selain itu perusahaan belum mampu menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja seperti lahan parkir yang kurang memadai, loker karyawan yang tersedia masih tidak aman, kondisi kantin yang kurang layak untuk digunakan oleh karyawan perusahaan.

#### **2. Motivasi Kerja**

Menurunnya motivasi karyawan di CV Kemilau Sinar Bahari disebabkan oleh kurangnya minat untuk dapat mengembangkan kemampuan dalam bekerja, karyawan jarang mendapatkan penghargaan atas hasil kinerja yang telah diraih, atasan kurang memberikan kritik dan saran yang membangun kepada karyawannya, hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan dan antar sesama rekan kerja, belum memiliki kesempatan pengambilan keputusan dalam kerja tim, dan karyawan belum memiliki keinginan untuk dapat menjadi teladan bagi rekan kerja yang lainnya.

#### **3. Kinerja Karyawan**

Pengawas menilai bahwa kinerja karyawan di CV Kemilau Sinar Bahari baik dan dapat dipertahankan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari Karyawan yang selalu berusaha untuk bertanggungjawab dalam

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, datang dan pulang bekerja sesuai waktu yang ditetapkan, memiliki inisiatif dalam bekerja, dan memiliki keterampilan dalam menggunakan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu karyawan pun dapat menjalin hubungan baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan mampu bekerja baik dalam tim.

#### **4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dimoderasi oleh Motivasi Kerja**

Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan di CV Kemilau Sinar Bahari yang dimoderasi oleh motivasi kerja dengan nilai R sebesar 0,686. Variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang bernilai negatif, kerja secara mental menantang yang berinteraksi dengan motivasi pertemanan yang bernilai negatif, rekan kerja yang mendukung yang berinteraksi dengan motivasi pertemanan yang bernilai positif, rekan kerja yang mendukung yang berinteraksi dengan motivasi kekuasaan yang bernilai negatif, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang berinteraksi dengan motivasi prestasi yang bernilai positif dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang berinteraksi dengan motivasi kekuasaan yang bernilai negatif.

#### **5. Usulan**

Usulan yang dapat diberikan kepada CV Kemilau Sinar Bahari adalah :

- Perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kepribadian karyawan dengan melakukan penyesuaian terhadap latar belakang pendidikan karyawan dan lamanya karyawan bekerja di perusahaan dengan tujuan agar pelatihan-pelatihan yang diberikan dapat lebih efektif dan dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi sesuai dengan kepribadiannya.
- Perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan secara berkala sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan mengingat status pendidikan karyawan yang bekerja di perusahaan sebagian

besar adalah SD (53%). Selain itu perusahaan dapat lebih memotivasi karyawan dalam bekerja agar dapat bekerja dalam tim dengan baik, memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja.

- Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja, seperti : memberikan tanggung jawab yang lebih besar, memberikan kenaikan jabatan, dan memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Memberi kesempatan untuk mengikuti rapat evaluasi bersama departemen produksi, agar karyawan dapat ikut berperan aktif untuk kemajuan departemen produksi. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan *gathering* dan aktivitas *outbound* yang diikuti oleh seluruh karyawan, dengan tujuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja antar departemen.
- Perusahaan dapat melakukan tes kepribadian dengan tujuan agar perusahaan dapat menyesuaikan jenis pekerjaan karyawan dengan kepribadiannya. Hal tersebut juga bertujuan agar dapat meminimasi terjadinya konflik antar sesama rekan kerja, karyawan dapat bekerja dalam tim, serta karyawan dapat membangun hubungan yang lebih baik lagi antar sesama rekan kerja. Selain itu perusahaan dapat mengadakan *gathering* dengan tujuan untuk meningkatkan hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga antar sesama rekan kerja dapat lebih baik lagi untuk bekerja dalam tim.
- Perusahaan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai keterampilan dan kemampuan karyawan secara berkala. Selain itu perusahaan dapat memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik, seperti : memberikan tanggung jawab yang lebih besar, memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, dan memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah perusahaan harus

memiliki pencatatan secara komputerisasi agar dapat mempermudah dalam mengontrol perkembangan dan mengevaluasi kinerja karyawan.

- Perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kepribadianya. Selain itu perusahaan dapat melakukan tes kepribadian untuk dapat mengetahui kepribadian karyawan dengan tujuan agar pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat lebih efektif. Sehingga diharapkan pelatihan-pelatihan yang diberikan dapat menunjang kemampuan karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Kemudian perusahaan dapat mengadakan *gathering* yang diikuti oleh seluruh karyawan dengan tujuan agar hubungan antar sesama rekan kerja dapat terjalin dengan baik.

## 6.2 Saran

### 6.2.1 Saran untuk penelitian selanjutnya

- Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya membahas penilaian kinerja terhadap karyawan dalam perusahaan secara keseluruhan dan dalam hal pengisian kuesioner oleh karyawan sebaiknya diisi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan.
- Dalam penelitian ini variabel dependen yang diteliti yaitu kinerja. Maka dari itu dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti seperti pelibatan kerja, *organizational citizen behavior*, *organizational commitment*, ketidakhadiran, perputaran, dan perasaan stress serta penelitian mengenai efisiensi kerja dari perusahaan tersebut.

### 6.2.2 Saran untuk perusahaan

- Sebaiknya perusahaan lebih menegaskan kepada karyawan akan pentingnya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Sebaiknya perusahaan memiliki sistem komputerisasi terhadap penilaian karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui perkembangan kinerja dari setiap karyawan.
- Sebaiknya perusahaan memiliki sistem komputerisasi untuk pencatatan setiap jenis kesalahan yang dilakukan karyawan dengan tujuan agar

karyawan yang melakukan kesalahan dapat diberikan sanksi berupa teguran atau pemotongan gaji agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

- Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan secara berkala dengan tujuan agar karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja.

