

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan pada bab 5, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja di PT. XXX

Faktor – faktor kepuasan kerja yang telah memberikan kepuasan pada karyawan PT. XXX adalah:

1. Perusahaan memberikan kesempatan untuk berinisiatif dalam pekerjaan
2. Perusahaan memberikan gaji tetap tepat pada waktunya
3. Perusahaan memberikan upah lembur yang sesuai dengan lama waktu lembur
4. Perusahaan memberikan bonus saat hasil kerja sudah melebihi target
5. Perusahaan memberikan THR tepat pada waktunya
6. Atasan memberikan umpan balik mengenai pekerjaan yang dikerjakan
7. Kemampuan atasan dalam mengkoordinasi para pekerja
8. Hubungan yang baik dengan rekan kerja
9. Perusahaan memberikan peralatan kerja yang memadai
10. Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang aman

Faktor – faktor kepuasan kerja yang belum memberikan pada karyawan PT. XXX adalah:

1. Perusahaan memberikan kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja
2. Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan
3. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja jabatan
4. Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan
5. Perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan
6. Atasan memberikan apresiasi saat menghasilkan prestasi dalam bekerja
7. Bantuan dari atasan terkait pekerjaan

8. Kemampuan atasan dalam mengatasi konflik antar pekerja
9. Bantuan dari rekan kerja terkait pekerjaan
10. Perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman
11. Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup

2. Kepemimpinan di PT. XXX

Faktor kepemimpinan yang telah memberikan kepuasan pada karyawan PT. XXX adalah:

1. Pimpinan selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada bawahan secara lisan
2. Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan
3. Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan
4. Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan.
5. Pimpinan memberikan standar hasil kerja untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan
6. Pimpinan berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja
7. Pimpinan selalu memiliki hubungan baik dengan karyawan/ pegawai
8. Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan
9. Pimpinan menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat kerja pegawai
10. Pimpinan berupaya mengembangkan suasana baru
11. Pimpinan menekankan hubungan kekompatan antar sesama pegawai
12. Pimpinan selalu mendukung ide yang baik dari bawahan
13. Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada bawahan
14. Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahan
15. Pimpinan menentukan standar kinerja yang tinggi
16. Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja maksimal
17. Pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan

18. Pimpinan melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan
19. Pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan.

Faktor kepemimpinan yang belum memberikan kepuasan pada karyawan PT. XXX adalah:

1. Pimpinan selalu memberikan perintah/ pekerjaan pada bawahan secara tulisan
2. Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain
3. Pimpinan selalu menyelesaikan konflik yang terjadi pada anggota
4. Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan yang berprestasi
5. Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan

3. Komitmen karyawan di PT. XXX

Faktor – faktor komitmen karyawan yang berada pada level tinggi adalah:

1. Saya merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya
2. Sekarang ini, saya ingin tetap bertahan menjadi anggota organisasi ini karena sesuai dengan keinginan saya
3. Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini
4. Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan posisi/jabatan saya saat ini

Faktor komitmen karyawan yang berada pada level rendah adalah:

1. Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini
2. Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini bahkan bila hal itu menguntungkan

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XXX

Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan sebesar 89.6%, sedangkan 10.4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di PT. XXX

Tidak ada pengaruh signifikan, kepemimpinan terhadap kinerja

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan di PT. XXX

Variabel kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan sebesar 98.1%, sedangkan sebesar 3.8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

7. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan

Tidak ada pengaruh signifikan, kepemimpinan dengan kinerja melalui kepuasan.

8. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja yang Dimoderasi Oleh Komitmen karyawan

Tidak ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja yang dimoderasi oleh komitmen karyawan

9. Usulan yang dapat diberikan

Usulan yang dapat diberikan adalah perusahaan menyesuaikan kembali jam istirahat yang telah ditentukan, perusahaan menyampaikan visi dan misi perusahaan secara jelas kepada karyawan, perusahaan secara rutin mengadakan kegiatan kekeluargaan dan rekreasi bersama, atasan memberikan kesempatan pada karyawan untuk bebas berpendapat, atasan menetapkan hubungan kerja yang jelas antar karyawan, atasan melakukan *briefing* secara berkala, atasan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menjadi *project leader*, perusahaan menyertakan karyawan dalam kegiatan seminar yang berkaitan

dengan pekerjaan, perusahaan melakukan *training* secara berkala, perusahaan mengadakan survey mengenai gaya kepemimpinan secara berkala.

6.2 Saran

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sehingga hasil akhir yang didapat hanya diambil berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat melakukan wawancara dan observasi dalam proses pengambilan data agar data lebih kuat dan lengkap.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada bagian produksi dan pengembangan bisnis teknologi sehingga, usulan yang diberikan hanya berlaku untuk kedua divisi tersebut. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menambah sampel penelitian sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk keseluruhan PT. XXX.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengubah variabel komitmen karyawan menjadi variabel independen atau mengubah variabel moderasi dalam model penelitian ini menjadi variabel lain selain komitmen karyawan.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengubah variabel intervening menjadi variabel lain selain kepuasan kerja.