

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja pada PT. Agronesia Inkaba

Faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja pada PT. Agronesia Inkaba, berdasarkan hasil pengolahan dan analisis lebih kepada imbalan yang diberikan perusahaan, yaitu pemberian bonus dan isentif, penghargaan terhadap hasil kerja, keadilan dalam pemberian upah dan promosi, dan kesempatan untuk mengembangkan karir, karenanya dalam memotivasi karyawan agar berperilaku sesuai usulan, perlu diberi *reward* dan juga kepuasan akan kecocokan kemampuan dengan pekerjaan yang diberikan.

Faktor-faktor yang membentuk variabel tingkat (elemen-elemen) organisasi.

- ***Structure:***

Pada *structure*, variabel yang membentuknya yaitu prosedur yang relatif sedikit, kebebasan karyawan dalam menentukan cara kerja, kerjasama yang baik antar bagian perusahaan, keikutsertaan karyawan dalam pencetusan dan pengembangan ide, dan prosedur kerja yang fleksibel. Dari analisis faktor *structure* tereduksi dari 7 variabel menjadi 5 variabel.

- ***Style:***

Pada *style*, variabel yang membentuknya yaitu mengenai komitmen dari manajemen mengenai arah dan tujuan perusahaan, kebebasan karyawan dalam memberikan pertanyaan, saran, dan kritik, perhatian manajemen terhadap hasil pekerjaan, serta kebebasan dalam pemberian ide. Dari analisis faktor *style* tereduksi dari 5 variabel menjadi 4 variabel.

- ***System:***

Pada *system*, variabel yang membentuknya yaitu mengenai umpan balik dari atasan mengenai hasil pekerjaan, kesempatan karyawan untuk

berinovasi, dan sistem hukuman yang adil bagi karyawan. Dari analisis faktor *system* tereduksi dari 4 variabel menjadi 3 variabel.

- ***Skill***

Pada *Skill*, variabel yang membentuknya yaitu mengenai pelatihan dan pengembangan diri karyawan. Dari hasil analisis faktor, faktor *skill* tidak ada yang tereduksi yaitu tetap sebesar 2 variabel.

- ***Strategy:***

Pada *strategy*, variabel yang membentuknya yaitu mengenai adanya rencana penerapan teknologi sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan teknologi, antisipasi dari perusahaan terhadap masalah yang diperkirakan akan terjadi, dan kegiatan inovasi yang dilakukan perusahaan. Dari hasil analisis faktor, faktor *strategy* tidak ada yang tereduksi yaitu tetap sebesar 4 variabel.

- ***Shared Value***

Pada *shared value*, variabel yang membentuknya yaitu mengenai adanya rasa kebersamaan dan saling menghormati, serta adanya kebanggaan terhadap pencapaian perusahaan. Dari hasil analisis faktor, faktor *shared value* tidak ada yang tereduksi yaitu tetap sebesar 2 variabel.

- ***Staff:***

Pada *staff*, variabel yang membentuknya yaitu mengenai penempatan pekerja sesuai dengan kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, serta kemampuan dalam bekerjasama. Dari hasil analisis faktor, faktor *staff* tidak ada yang tereduksi yaitu tetap sebesar 2 variabel.

Pengaruh antara variabel tingkat organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil regresi maka diperoleh, terlihat bahwa variabel tingkat organisasi (7'S) mempunyai pengaruh yang positif, sehingga setiap peningkatan variabel tingkat organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja

Tabel 6.1
Kesimpulan Upaya yang Perlu Dilakukan

Varia bel	Usulan	Upaya
1. <i>Staff</i>	Penempatan pekerja pada tiap departemen sesuai dengan kemampuan tiap pekerja untuk bekerja sama.	Melakukan analisis jabatan
	Penempatan pekerja pada tiap departemen sesuai dengan kemampuan masing-masing pekerja (sesuai dengan bidang yang dikuasainya).	
2. <i>Style</i>	Memberikan komitmen mengenai arah dan tujuan perusahaan, dan diketahui oleh seluruh personil perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan media komunikasi 2. Menciptakan evaluasi kerja
	Memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pertanyaan, saran dan kritik.	
	Memberikan perhatian kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan mereka dengan baik.	
	Memberikan perhatian dan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan ide-ide baru.	
3. <i>Skill</i>	Memberikan pelatihan dan pengembangan diri karyawan, sehingga selama bekerja, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja semakin berkembang sehingga semakin dapat memenuhi tuntutan persaingan.	Mengadakan pelatihan (<i>training</i>) sesuai dengan jabatan pekerja
	Memberikan pelatihan agar adanya kemampuan tiap personil dalam menanggapi kebutuhan dan kemajuan teknologi	
. <i>Struct ure</i>	Menciptakan prosedur yang relatif sedikit bila bawahan hendak berhubungan dengan atasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperpendek jarak komunikasi antara atasan dengan bawahan. 2. Perusahaan tidak mendikte karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. 3. Mengikutsertakan karyawan dalam diskusi inovasi 4. Prosedur kerja dapat mengikuti inovasi yang ada
	Memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menentukan cara kerja mereka masing-masing.	
	Menciptakan kondisi kerjasama yang baik antar bagian dalam perusahaan.	
	Mengikutsertakan karyawan dalam memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru.	
	Menciptakan prosedur kerja yang fleksibel.	
5. <i>Syste m</i>	Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap pekerjaan yang telah berhasil dikerjakan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat evaluasi kerja. 2. Membuat evaluasi pelanggaran 3. Memfasilitasi karyawan dalam kegiatan inovasi 4. Mengikutsertakan karyawan dalam diskusi
	Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk selalu berinovasi	
	Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap permasalahan yang timbul.	
	Memberikan sistem hukuman yang adil bagi karyawan terhadap pelanggaran yang dilakukan	

Tabel 6.1
Kesimpulan Upaya yang Perlu Dilakukan (lanjutan)

<i>Varia bel</i>	Usulan	Upaya
6. <i>Strate gy</i>	Merencanakan penerapan teknologi baru sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan teknologi	1. Menciptakan media komunikasi 2. Perencanaan Penerapan teknologi 3. Perencanaan antisipasi akan permasalahan yang akan timbul.
	Memberikan antisipasi terhadap permasalahan yang akan timbul	
	Memberikan pedoman-pedoman kepada pekerja mengenai kegiatan-kegiatan organisasi	
	Selalu melakukan inovasi dengan tujuan yang jelas.	
7. <i>Share d Value s</i>	Menumbuhkan rasa saling menghormati, kebersamaan, dan saling memiliki antara semua anggota perusahaan.	Mengadakan kegiatan kebersamaan.
	Menciptakan rasa kebanggaan kepada karyawan terhadap hasil kerja yang dicapai sehingga dapat menimbulkan loyalitas pada perusahaan.	

6.2 Saran

1. Untuk perusahaan, yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan sebaiknya meningkatkan/melakukan perbaikan pada variabel tingkat (elemen-elemen) organisasi, dikarenakan perbaikan pada variabel tingkat (elemen-elemen) organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Untuk penelitian lebih lanjut, yaitu dikarenakan keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga, maka penelitian hanya pada pengaruh variabel tingkat (elemen-elemen) organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga sebaiknya pada penelitian selanjutnya dilakukan juga penelitian pengaruh pada variabel tingkat individu, dan variabel tingkat kelompok terhadap kepuasan kerja.