

BAB VI

KESIMPULAN & SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis pada bab 5 adalah sbb :

1. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Hotel Cihampelas 2 antara lain sbb :
 - 1) Untuk kepuasan kerja yang berkaitan dengan kerja yang secara mental menantang (P1) mempunyai nilai sebesar 2,57. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah cukup puas terhadap variabel tersebut.
 - 2) Untuk kepuasan kerja yang berkaitan dengan ganjaran yang pantas (P2), nilai yang diperoleh sebesar 2,55. Sub variabel tersebut juga dikatakan cukup memberikan kepuasan kerja bagi karyawan Hotel Cihampelas 2.
 - 3) Untuk kepuasan kerja yang berkaitan dengan kondisi kerja yang mendukung (P3), nilai yang diperoleh sebesar 2,55 yang berarti cukup memberikan kepuasan kerja bagi karyawan Hotel Cihampelas 2.
 - 4) Sedangkan, untuk sub variabel kepuasan kerja yang berkaitan dengan rekan kerja yang mendukung (P4), nilai yang diperoleh sebesar 2,47. Hal ini mengindikasikan bahwa sub variabel tersebut belum memberikan kepuasan bagi karyawan Hotel Cihampelas 2.
 - 5) Untuk sub variabel kepuasan kerja yang terakhir, yaitu kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (P5) mempunyai nilai sebesar 2,43. Hal ini berarti sub variabel tersebut juga belum memberikan kepuasan bagi karyawan Hotel Cihampelas 2.

2. Hal-hal yang menjadi motivasi bagi karyawan Hotel Cihampelas 2 adalah hal-hal yang berkaitan dengan motivasi pertemanan, antara lain :
 - 1) Adanya hasrat untuk disukai dan diterima oleh orang lain.
 - 2) Mengutamakan hubungan persahabatan.
 - 3) Lebih menyukai kondisi kerja yang kooperatif.
 - 4) Menginginkan hubungan dengan timbal balik yang tinggi.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang disertai motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Cihampelas 2 antara lain :
 - 1) Sub variabel P1 (kerja yang secara mental menantang) yang terdiri dari :
 - Penggunaan keterampilan dalam bekerja.
 - Hasil kerja.
 - Umpan balik yang diberikan perusahaan.
 - Tingkat kesibukan dari pekerjaan.
 - Kesempatan mempelajari hal baru.
 - Peningkatan kemampuan dari pekerjaan.
 - Pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan.
 - Kesempatan untuk mengerjakan tugas yang beragam.
 - Penghargaan khusus yang diberikan perusahaan terhadap beberapa keterampilan.
 - Pemberian bonus atas prestasi kerja.
 - Wewenang untuk memberikan arahan kepada rekan kerja.
 - 2) Sub variabel P2 (ganjaran yang pantas) yang terdiri dari :
 - Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan usaha yang diberikan.
 - Besarnya tunjangan hari raya.
 - Upah lembur yang ditetapkan.
 - Ketepatan waktu pemberian gaji.

- Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan gaji rekan kerja yang memiliki posisi yang sama.
 - Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan gaji karyawan lain di perusahaan sejenis.
- 3) Sub variabel P3 (kondisi kerja yang mendukung) yang terdiri dari :
- Kebijakan perusahaan dalam hal kenaikan gaji
 - Evaluasi pekerjaan yang dilakukan setiap bulan.
 - Penetapan waktu istirahat oleh perusahaan.
 - Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan.
 - Kenyamanan lingkungan kerja.
 - Kepedulian perusahaan dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja.
- 4) Sub variabel P4 (rekan kerja yang mendukung) yang terdiri dari :
- Sikap bersahabat yang ditunjukkan oleh rekan kerja
 - Kesempatan untuk berhubungan/bekerja sama dengan rekan kerja.
 - Sikap bersahabat yang ditunjukkan oleh atasan.
 - Pujian yang diberikan oleh atasan terhadap hasil pekerjaan.
 - Motivasi/dorongan yang diberikan oleh atasan.
 - Bimbingan yang diberikan oleh atasan jika terdapat kesalahan dalam bekerja.
- 5) Interaksi antara sub variabel P1 (kerja yang secara mental menantang) dengan motivasi berteman (M2).
- 6) Interaksi antara sub variabel P2 (ganjaran yang pantas) dengan motivasi berprestasi (M1), motivasi berteman (M2), dan motivasi berkuasa (M3).
- 7) Interaksi antara sub variabel P3 (kondisi kerja yang mendukung) dengan motivasi berprestasi (M1).
- 8) Interaksi antara sub variabel P4 (rekan kerja yang mendukung) dengan motivasi berprestasi (M1).

- 9) Interaksi antara sub variabel P5 (kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan) dengan motivasi berprestasi (M1), motivasi berteman (M2), dan motivasi berkuasa (M3).
4. Usulan yang dapat diberikan kepada pihak manajemen Hotel Cihampelas 2 dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, antara lain :
- 1) Untuk prioritas utama, yaitu sub variabel P1 (kerja yang secara mental menantang), usulannya berupa :
- ☞ Perusahaan sebaiknya dapat menghargai hasil kerja karyawannya.
 - ☞ Perusahaan dapat mempertimbangkan karyawan mana yang dapat diberikan kesempatan untuk mempelajari hal baru dan mengerjakan tugas yang beragam.
 - ☞ Pemberian bonus sebaiknya tidak dilakukan secara intensif atau pemberian bonus tersebut dapat ditambahkan ke THR.
 - ☞ Perusahaan sebaiknya membatasi wewenang yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan *job description* karyawan tersebut.
- 2) Untuk sub variabel P3 (kondisi kerja yang mendukung) sebagai prioritas kedua, usulan yang dapat diberikan antara lain :
- ☞ Adanya pertimbangan perusahaan untuk menentukan karyawan mana yang layak mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan kinerja dan lama bekerjanya karyawan tersebut. Untuk menilai kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memiliki instrumen pengukuran kinerja.
 - ☞ Tetap melaksanakan kegiatan evaluasi setiap bulan dan penyampaian evaluasinya disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan.
 - ☞ Menentukan waktu istirahat dengan melakukan pengaturan shift kerja yang lebih baik.
 - ☞ Adanya pertimbangan untuk memberikan arahan kepada jenis pekerjaan yang membutuhkan penerapan prinsip K3. Hal tersebut juga harus didukung dengan ketersediaan *Personal Protection Equipment*.

- ☞ Menjaga kenyamanan lingkungan kerja melalui sikap bersahabat yang ditunjukkan oleh rekan kerja maupun atasan.
 - ☞ Tetap menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan memberikan arahan kepada setiap karyawan bahwa kebersihan lingkungan kerja menjadi tanggung jawab bersama.
- 3) Selanjutnya, untuk sub variabel P4 (rekan kerja yang mendukung) yang bernilai negatif, usulan yang dapat diberikan adalah pihak atasan sebaiknya dapat memberikan teguran kepada karyawannya yang kurang efektif dalam bekerja (banyak berbicara dengan rekan kerjanya). Jika diperlukan, perusahaan dapat memberikan Surat Peringatan kepada karyawan tersebut.
- 4) Berikutnya, yaitu sub variabel P1M2 (kerja yang secara mental menantang dan dimoderasi oleh motivasi pertemanan), usulan yang dapat diberikan adalah :
- ☞ Perusahaan dapat mendukung kerja sama yang dilakukan oleh karyawannya selama kerja sama tersebut menghasilkan kinerja yang baik.
 - ☞ Perusahaan sebaiknya tetap memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawannya.
 - ☞ Perusahaan dapat mempertimbangkan adanya pemberian apresiasi kepada karyawan.
- 5) Untuk prioritas selanjutnya, yaitu sub variabel P2M3 (ganjaran yang pantas yang dimoderasi oleh motivasi kekuasaan) usulannya dapat berupa sbb :
- ☞ Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan kenaikan gaji bagi karyawan yang memiliki motivasi kekuasaan dan mengimbangnya dengan pemberian tanggung jawab yang lebih besar.
 - ☞ Perusahaan dapat senantiasa memberikan gaji tepat waktu.

- 6) Untuk sub variabel P2M1 (interaksi antara ganjaran yang pantas dengan motif berprestasi) yang berpengaruh pada penurunan kinerja, usulan yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat memberikan masukan atau arahan kepada karyawan yang memiliki motivasi demikian bahwa kenaikan gaji dapat dipertimbangkan jika karyawan memiliki prestasi yang baik.
- 7) Selanjutnya, usulan untuk sub variabel P5M1 (kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan yang dimoderasi oleh motivasi berprestasi) dapat berupa:
 - ☞ Pemberian kesempatan kepada karyawan yang memiliki motivasi berprestasi untuk menggunakan metode atau cara yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaan, untuk mengatasi kesulitan yang mereka temukan saat bekerja, dan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kesempatan yang diberikan juga harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan.
 - ☞ Perusahaan dapat menempatkan karyawan dengan motivasi berprestasi untuk melakukan pekerjaannya secara mandiri.
- 8) Selanjutnya, usulan yang dapat diberikan untuk sub variabel P5M3 (variabel kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang dimoderasi oleh motivasi kekuasaan) yang juga berpengaruh pada penurunan kinerja adalah perusahaan sebaiknya tidak melibatkan karyawan yang memiliki motivasi kekuasaan dalam pengambilan suatu keputusan, baik keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun keputusan-keputusan perusahaan.
- 9) Usulan yang dapat diberikan untuk sub variabel P2M2 (variabel ganjaran yang pantas yang berinteraksi dengan motivasi pertemanan) adalah perusahaan dapat memberikan arahan kepada karyawan dengan motivasi demikian bahwa kenaikan gaji itu didasarkan pada pertimbangan kinerja karyawan, bukan pada hubungan pertemanan.

- 10) Sub variabel negatif berikutnya yang perlu mendapat usulan adalah sub variabel P5M2 (variabel kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan yang disertai oleh motivasi pertemanan) dengan cara memberikan masukan kepada karyawan untuk belajar mengambil keputusan secara personal, sehingga karyawan terlatih untuk bekerja secara mandiri.
- 11) Sedangkan, untuk sub variabel P4M1 (interaksi antara rekan kerja yang mendukung dengan motivasi berprestasi) usulan yang dapat diberikan antara lain :
- ☞ Perusahaan dapat mempertahankan kondisi saat ini, dimana karyawan sudah merasa cukup puas dengan sikap bersahabat yang ditunjukkan oleh rekan kerjanya.
 - ☞ Pihak atasan sebaiknya dapat menunjukkan sikap yang lebih bersahabat kepada karyawannya melalui pemberian pujian, motivasi, maupun bimbingan.
- 12) Sub variabel terakhir yang mendapatkan usulan adalah sub variabel P3M3 (interaksi antara kondisi kerja yang mendukung dengan motivasi berkuasa). Usulan yang dapat diberikan, yaitu :
- ☞ Perusahaan dapat memberikan masukan kepada karyawan yang bermotif demikian agar karyawan tersebut dapat menerima segala bentuk evaluasi yang diberikan oleh perusahaan.
 - ☞ Perusahaan dapat mempertahankan kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja saat ini dengan menjadikan kebersihan dan kenyamanan tersebut sebagai tanggung jawab bersama.

6.2 Saran

6.2.1 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah :

1. Penelitian dapat ditambahkan dengan melihat kesenjangan antara harapan dan kepentingan pegawai, sehingga hal-hal yang menjadi kepuasan kerja bagi karyawan dapat terlihat jelas.
2. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan keterkaitan antara tingkat hunian dengan tingkat ketidakhadiran karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat memfokuskan pada pengaruh dari masing-masing variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, seperti pengaruh ganjaran yang pantas terhadap kinerja.
4. Penelitian selanjutnya juga dapat membahas pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

6.2.2 Saran Untuk Perusahaan

Adapun saran yang dapat diberikan bagi perusahaan antara lain :

1. Perusahaan sebaiknya dapat mengatur waktu kerja dan waktu istirahat dengan lebih baik.
2. Pihak atasan sebaiknya dapat menunjukkan sikap yang bersahabat terhadap karyawannya.
3. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan teguran atau Surat Peringatan kepada karyawannya yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi.