

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data dan penganalisisan hasil pengolahan data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut merupakan kesimpulan pada penelitian ini :

1. Motivasi dan kemampuan pekerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pekerja, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar 0,137 dan 0,185 yang jauh diatas tingkat α (signifikan) sebesar 0,05.
2. Motivasi dan kemampuan pekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar *** dan 0,011 yang dibawah tingkat α (signifikan) sebesar 0,05.
3. Kepuasan kerja pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar *** yang berarti *by default* signifikansi pada 0,01 atau 0,05.
4. Terdapat perbedaan persepsi antara manajemen perusahaan dan pekerja, yaitu pada indikator variabel berikut ini :
 - a.) Faktor motivasi : M3, M4, M5, M8, dan M14.
 - b.) Faktor kemampuan : K2 dan K6.
 - c.) Faktor kepuasan kerja : KK3, KK4, KK5, KK6, KK10, dan KK12.
5. Usulan-usulan yang dapat diberikan dengan urutan prioritas perbaikan yang sudah disesuaikan :
 - a.) Prioritas 1 : faktor kepuasan kerja
 - Indikator variabel kepuasan kerja 3 (KK3)
Membentuk bagian khusus HRD yang dapat menangani masalah yang terjadi pada pekerja harian lepas dan borongan, sekaligus menjadi tempat pekerja berkonsultasi mengenai pekerjaannya.

- Indikator variabel kepuasan kerja 4 (KK4)
Melibatkan pekerja harian lepas dan borongan dalam pengambilan keputusan kerja.
- Indikator variabel kepuasan kerja 5 (KK5)
 - Memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan standar UMR yang berlaku di Cianjur untuk tahun 2012. Pemberian upah disesuaikan dengan bagian pekerjaan pekerja, yaitu pekerja harian lepas yang pemberian upahnya berdasarkan hitungan hari dan borongan berdasarkan jumlah hasil kerja dalam berat (dihitung setiap minggu). Berikut merupakan perhitungan upah :
 UMR Cianjur tahun 2012 = Rp. 876.500,-/ bulan
 Rata-rata jumlah hasil kerja = 750 kg/ minggu = 3000 kg/ bulan
 - Harian Lepas

$$\frac{\text{Rp. 876.500, -}}{24 \text{ hari}} = \text{Rp. 36.550, -/ hari}$$
 - Borongan

$$\frac{\text{Rp. 876.500, -/bulan}}{3000 \text{ kg/ bulan}} = \text{Rp. 293, -/kg}$$
 - Pemberian tarif khusus pada hari Senin. Misalnya dengan menaikkan 10% upah pekerja pada hari Senin menjadi Rp. 40.000,-/ hari untuk harian lepas dan Rp. 323,-/ kg untuk borongan.
- Indikator variabel kepuasan kerja 6 (KK6)
Menjanjikan pemberian upah lembur kepada pekerja harian lepas dan borongan. Berikut merupakan perhitungan upah lembur :
 - Harian Lepas

$$\left(\frac{\text{Rp. 36.550, -/hari}}{8 \text{ jam/ hari}} \right) \times 10\% = \text{Rp. 5.000, -/ jam}$$
 - Borongan

$$\text{Rp. 293, -/ kg} \times 10\% = \text{Rp. 323, -/ kg (selama jam lembur)}$$
- Indikator variabel kepuasan kerja 12 (KK12)
Mengadakan forum diskusi antara pihak manajemen perusahaan dengan seluruh pekerja.

- Indikator variabel kepuasan kerja 10 (KK10)

Mengizinkan adanya diskusi antar pekerja harian lepas dan borongan yang termasuk dalam serikat buruh.

b.) Prioritas 2 : faktor motivasi

- Indikator variabel motivasi 3 (M3)

Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) yang biasanya berupa uang dapat ditambahkan dengan barang lain, misalnya pakaian layak pakai atau sembako. Tambahan tersebut bisa didapatkan oleh pekerja yang memenuhi syarat tertentu, misalnya dalam satu bulan terakhir sebelum Idul Fitri selalu masuk kerja tanpa ada bolos.

- Indikator variabel motivasi 5 (M5)

Mengadakan koperasi simpan pinjam tanpa bunga yang dapat membantu pekerja harian lepas dan borongan untuk keadaan terdesak. Upaya untuk mengantisipasi penyalahgunaan kebijakan ini adalah alasan peminjaman haruslah kuat dan logis serta berada dalam *range* jumlah peminjaman yang ditentukan oleh perusahaan. Pembayaran peminjaman tersebut dapat dicicil atau langsung dipotong dari gaji pada bulan berikutnya sejak tanggal peminjaman.

- Indikator variabel motivasi 14 (M14)

Rotasi tugas kerja antar bagian untuk pekerja harian lepas dan borongan agar dapat menambah pengalaman kerja dan mengatasi kejenuhan kerja.

- Indikator variabel motivasi 4 (M4)

- Memberikan asuransi keselamatan kerja.
- Memberikan peralatan keselamatan kerja. Misalnya: mewajibkan penggunaan sarung tangan, masker, *earplug*, sepatu *boots*, dan seragam kerja saat bekerja.
- Menyediakan fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di lantai pabrik.

- Indikator variabel motivasi 8 (M8)

Mengadakan pertemuan (*gathering*) antara pekerja harian lepas dan borongan, dengan manajemen perusahaan sebagai fasilitator.

c.) Prioritas 3 : faktor kemampuan

- Indikator variabel kemampuan 6 (K6)

Membuat sistem *punishment and reward*. Sanksi diberikan apabila pekerja tidak melakukan kewajibannya dengan baik, sebaliknya diberikan pujian apabila pekerja mampu memenuhi setiap tugas yang diberikan.

- Indikator variabel kemampuan 2 (K2)

Membuat *resume* kinerja pekerja harian lepas dan borongan per kuartal, yang berisi tentang perkembangan dan pencapaian.

6.2 Saran

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kekurangan yang memerlukan penyempurnaan untuk penelitian lebih lanjut, antara lain :

- 1.) Status perkawinan tidak diperhatikan pengaruhnya terhadap kinerja pekerja (hanya digunakan sebagai data profil perusahaan saja).
- 2.) Tingkat pendidikan tidak diperhatikan pengaruhnya terhadap kinerja pekerja (hanya digunakan sebagai data profil perusahaan saja).

Saran yang dapat diberikan kepada CV. Hidup Baru Plastik Cianjur adalah mengadakan penelitian lebih lanjut, yaitu *continous improvement* yang harus diterapkan sehubungan dengan usaha perbaikan kinerja pekerja yang juga memperhatikan :

- 1.) Status perkawinan dan tingkat pendidikan pengaruhnya terhadap kinerja pekerja untuk sampel yang berbeda.
- 2.) Faktor-faktor lain di luar faktor motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja. Salah satunya adalah budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja.

- 3.) Adanya sanksi indisipliner berkaitan dengan ganjaran yang pantas untuk melihat respon pekerja.
- 4.) Hubungan antara kepuasan kerja dengan perbedaan persepsi.