

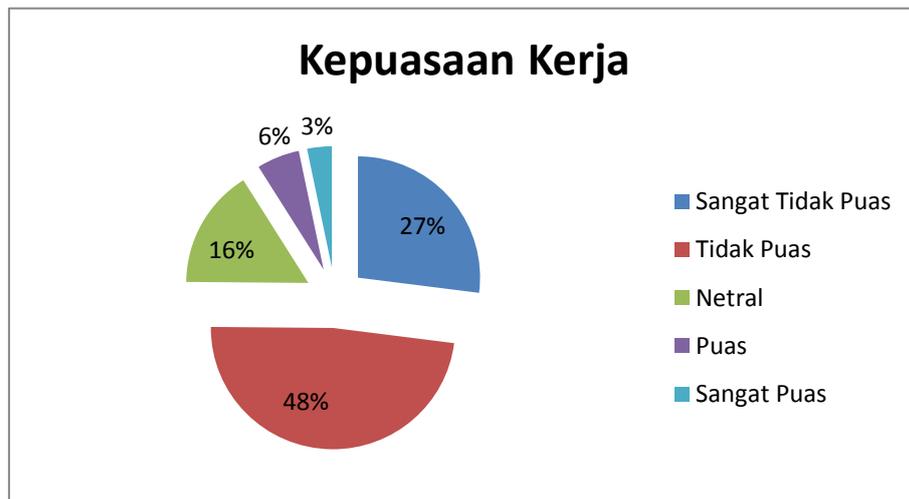
BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka pada tahap akhir penelitian ini penulis menarik beberapa kesimpulan berdasarkan pokok masalah dan didukung dengan data dan fakta yang didapat dan sesuai dengan tujuan penelitian ini. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

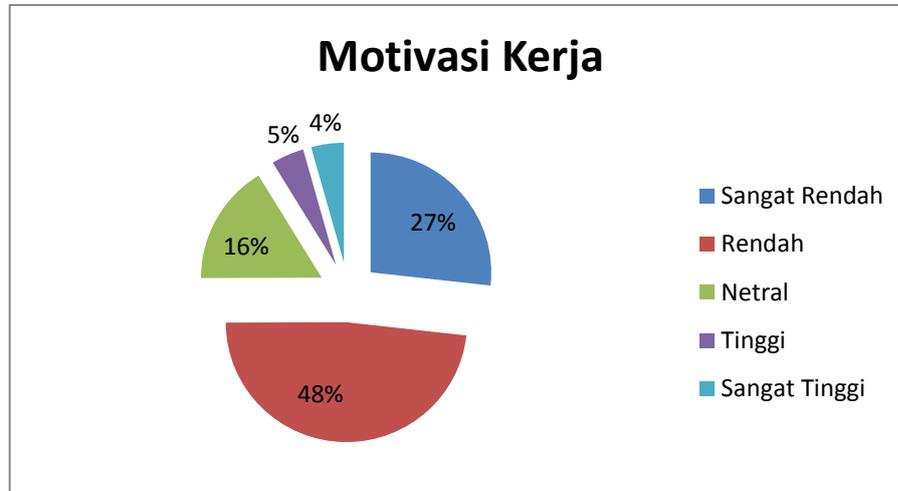
1. Tingkat Kepuasan Pekerja Pada Saat Ini



Gambar 6.1
Grafik Tingkat Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja pekerja bagian kemas PT JAMAFAC pada kenyataannya merasa tidak puas dengan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 48 % pekerja merasa belum puas terhadap perusahaan.

2. Tingkat Motivasi Pekerja Pada Saat Ini



Gambar 6.2
Grafik Tingkat Motivasi Kerja

Pada grafik dapat diketahui bahwa 48 % pekerja bagian kemas PT JAMAFAC memiliki motivasi kerja yang sangat rendah.

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Absensi Pekerja Saat Ini :

- ❖ Kesempatan untuk melakukan kebebasan dalam melakukan pekerjaan
- ❖ Kesempatan untuk menjadi “seseorang” dalam lingkungan kerja
- ❖ Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan
- ❖ Jaminan sebagai pekerjaan tetap
- ❖ Kesempatan untuk mendapatkan penghargaan
- ❖ Kebebasan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pertimbangan pribadi
- ❖ Kondisi lingkungan kerja
- ❖ Kerja sama dengan sesama rekan kerja

4. Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Absensi Pekerja Saat Ini :

- ❖ Motivasi saya untuk bekerja dengan maksimal
- ❖ Motivasi saya untuk bertahan di dalam perusahaan
- ❖ Motivasi saya untuk mengambil jenjang karir yang lebih tinggi atau baik
- ❖ Motivasi saya untuk mengangkat harkat dan martabat diri sendiri di lingkungan kerja
- ❖ Motivasi saya untuk memperhatikan perasaan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan

5. Usulan-usulan yang akan diberikan Untuk Meningkatkan Kepuasan Pekerja Kepada Perusahaan :

- ❖ Kesempatan untuk melakukan kebebasan dalam melakukan pekerjaan
Pada variabel ini perusahaan cukup mempertahankan kondisi pada saat ini. Hal ini berkaitan dengan persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan pemimpin atau atasan dalam mengambil keputusan memiliki hubungan korelasi yang negatif terhadap absensi pekerja yang artinya apabila ada peningkatan nilai kepuasan dari variabel 3, akan menurunkan absensi pekerja pada perusahaan tersebut.
- ❖ Kesempatan untuk menjadi “seseorang” dalam lingkungan kerja.
Adapun cara-cara untuk menanganinya variabel 4 ini adalah perusahaan memberi promosi, bonus, gaji, penghargaan kepada pekerja yang berprestasi dalam pekerjaannya.
- ❖ Kemampuan atasan dalam mengambil keputusan
Pada variabel pernyataan ini adalah perusahaan cukup mempertahankan kondisi pada saat ini. Hal ini berkaitan dengan persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan pemimpin atau atasan dalam mengambil

keputusan memiliki hubungan korelasi yang negatif terhadap absensi pekerja yang artinya apabila ada peningkatan nilai kepuasan dari variabel 6, akan menurunkan absensi pekerja pada perusahaan tersebut.

❖ Jaminan sebagai pekerjaan tetap

Adapun cara untuk menanganinya adalah perusahaan memberi asuransi, promosi, bonus, gaji, penghargaan kepada pekerja yang berprestasi dalam pekerjaannya dalam bentuk nyata.

❖ Kesempatan untuk mendapatkan penghargaan.

Adapun cara untuk menangani pernyataan tersebut adalah dengan perusahaan memberi penghargaan berupa promosi, bonus, gaji, dan juga memberi status pengumuman atau sertifikat berupa pekerja yang berprestasi dalam setiap jangka waktu yang ditentukan.

❖ Kebebasan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pertimbangan pribadi

Pada variabel pernyataan ini perusahaan cukup mempertahankan kondisinya pada saat ini. Hal ini berkaitan dengan persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan pemimpin atau atasan dalam mengambil keputusan memiliki hubungan korelasi yang negatif terhadap absensi pekerja yang artinya apabila ada peningkatan nilai kepuasan dari variabel 6, akan menurunkan absensi pekerja pada perusahaan tersebut.

❖ Kondisi lingkungan kerja

Pada kasus ini kondisi lingkungan kerja yang dicermati adalah dari segi kebisingan. Diketahui dari analisis regresi linier berganda bahwa rata-rata dari variabel 17 yang menyatakan tidak puas yaitu 1.73, oleh karena itu perusahaan hendaknya disarankan untuk memberikan alat bantu berupa pelindung telinga telinga, untuk membantu pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

❖ Kerja sama dengan sesama rekan kerja

Adapun cara-cara untuk meningkatkan kerjasama dengan sesama rekan kerja adalah dengan mengadakan kegiatan bersama antar pekerja di luar lingkungan kerja, seperti rekreasi, gotong royong, *games* atau permainan.

❖ Motivasi saya untuk bekerja dengan maksimal

Adapun cara-cara untuk meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja dengan maksimal yaitu perusahaan harus mempunyai atasan yang bisa memotivasi pekerjanya dalam kondisi apapun, atasan atau perusahaan mau mendengar atau memberi kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan ide maupun keluhan, membangun rasa saling percaya antar atasan dan bawahannya, melibatkan pekerja dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, memberikan umpan balik, adanya penghargaan kepada pekerja yang berprestasi.

❖ Motivasi saya untuk bertahan di dalam perusahaan

Beberapa cara untuk memberi motivasi yang tinggi kepada pekerja yaitu perusahaan harus mempunyai atasan yang bisa memotivasi pekerjanya dalam kondisi apapun, atasan atau perusahaan mau mendengar atau memberi kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan ide maupun keluhan, membangun rasa saling percaya antar atasan dan bawahannya, melibatkan pekerja dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, memberikan umpan balik, adanya penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

❖ Motivasi saya untuk mengambil jenjang karir yang lebih tinggi

Adapun cara-cara yang dapat ditempuh perusahaan adalah dengan promosi jabatan yang lebih tinggi, sehingga otomatis timbul persaingan sehat, dimana pekerja juga tidak sengaja untuk termotivasi bekerja lebih baik daripada pekerja lainnya.

❖ Motivasi saya untuk mengangkat harkat dan martabat diri sendiri di lingkungan kerja

Pada pernyataan variabel ini adapun cara untuk menanganinya adalah perusahaan member promosi jabatan, kenaikan gaji, penghargaan untuk pekerja yang berprestasi.

- ❖ Motivasi saya untuk memperhatikan perasaan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan

Perusahaan harus mendorong pekerja agar memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan maksimal, karena apabila pekerja memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan maksimal, juga memberikan produktivitas yang tinggi kepada perusahaan. Adapun ara menanganinya adalah sifat terbuka antara atasan dan pekerja bawahannya, agar dalam menghadapi suatu masalah memiliki solusi yang terbaik untuk atasan, pekerja bawahannya, dan juga perusahaan.

6.2 Saran

6.2.1 Saran Untuk Perusahaan

- Sebaiknya perusahaan lebih terbuka terhadap orang luar (misalnya: mahasiswa, dosen, dll) yang ingin melakukan penelitian terhadap perusahaan, karena dengan perusahaan terbuka dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan.
- Sebaiknya perusahaan lebih memikirkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan dan merata.

6.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

- Untuk melakukan penelitian selanjutnya, peneliti harus lebih memperhatikan hal-hal yang lebih spesifik lagi yaitu tidak hanya melakukan penelitian pada bagian kemas saja tetapi juga pada keseluruhan pekerja bagian atau departemen di PT JAMAFAC, sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat mengetahui lagi lebih

dalam setiap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan.