

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai kepuasan kerja operator bagian produksi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat sebagai berikut :

- 1) Dari 72 operator bagian produksi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat, sebanyak 42 orang operator tidak puas terhadap pekerjaannya dan sisanya sebanyak 30 orang operator puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, lebih banyak operator bagian produksi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat Bandung yang merasakan ketidakpuasan kerja.
- 2) Faktor-faktor kepuasan kerja yang menyebabkan ketidakpuasan kerja pada operator bagian produksi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat secara berturut-turut yaitu faktor *co workers* (kerja sama dengan rekan kerjanya), faktor *work it self* (pekerjaan itu sendiri), faktor *job security* (keamanan dalam bekerja), faktor *pay* (upah atau gaji yang diberikan perusahaan) dan faktor *working conditions* (kondisi lingkungan kerjanya).
- 3) Faktor-faktor kepuasan kerja yang menimbulkan kepuasan kerja pada operator bagian produksi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat secara berturut-turut yaitu faktor *promotion opportunities* (kesempatan promosi yang diberikan perusahaan), *supervision* (cara pengawasan atasan), faktor *pay*

(upah atau gaji yang diberikan perusahaan) dan faktor *working condition* (kondisi lingkungan kerjanya), faktor *job security* (keamanan dalam bekerja), faktor *work it self* (pekerjaan itu sendiri) , dan faktor *co workers* (kerja sama dengan rekan kerjanya).

4) Ketidakpuasan terhadap faktor *co workers* terutama dalam hal rekan kerja yang dirasakan kurang mendukung dalam bekerja dan dalam ketidaksesuaian pembagian kelompok kerja berdasarkan keterampilan.

5) Ketidakpuasan operator terhadap faktor *work it self* terutama dalam hal rutinitas tugas-tugas yang diberikan, penempatan pekerjaan yang belum sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, kurangnya kemandirian yang diberikan dalam bekerja, dan jaminan keamanan pekerjaannya.

6) Ketidakpuasan operator terhadap faktor *pay* terutama dalam hal gaji yang diberikan perusahaan dirasakan belum mencukupi.

7) Ketidakpuasan operator terhadap faktor *working conditions* terutama dalam hal kondisi fisik lingkungan kerjanya yang dirasakan kurang nyaman antara lain karena sirkulasi udara di tempat kerja kurang sehingga dirasakan pengap, kurangnya pengaturan cahaya di tempat kerja, dan kebersihan toilet yang kurang memadai.

8) Kepuasan operator terhadap faktor *supervision* terutama dalam hal cara pengawasan atasan yang berorientasi pada tugas dan terhadap relasi. Sebagian besar operator yang puas dengan pekerjaannya memiliki relasi yang baik dengan atasannya dan merasa tidak terdapat perbedaan perlakuan dari atasan

terhadap karyawan lama maupun baru, serta puas terhadap cara atasan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

9) Kepuasan operator terhadap faktor *promotion opportunities* terutama dalam hal kebijakan promosi yang berlaku di perusahaan, bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, dan transparansi landasan pemberian gaji serta keadilan dalam pembagian gaji oleh perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang kajian Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dengan bahasan yang sama agar memperoleh hasil yang beragam maka disarankan untuk mempergunakan lebih dari satu variabel.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi pihak perusahaan:

- a. Disarankan untuk membina operator agar dapat saling mendukung dengan rekan kerjanya sehingga tercipta suasana kerja yang produktif misalnya dengan memberikan training mengenai *team building*, dan meninjau kembali pembagian kelompok kerja berdasarkan kesesuaian keterampilan yang dimiliki operator.

- b. Disarankan untuk memberikan kemandirian kepada operator dalam mengerjakan tugas dan juga pemberian variasi tugas serta rotasi kerja secara berkala kepada para operator untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja.
- c. Perlu adanya penyesuaian gaji serta pemberian bonus yang sesuai. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan kepuasan kerja para operator.
- d. Disarankan kepada pihak manajemen untuk meninjau kembali kondisi ruang kerja operator bagian produksi dan fasilitas kebersihannya agar keluhan operator mengenai kekurangnyamanan kondisi fisik di lingkungan kerja dapat teratasi.
- e. Disarankan untuk meninjau kembali sistem dan periode yang diberlakukan perusahaan dalam menentukan promosi jabatan (seperti: kepala regu, kepala seksi atau supervisor) bagi para operator, misalnya : kenaikan jabatan ditinjau dari prestasi kerja dan pengalaman yang diperoleh.
- f. Disarankan untuk memberikan masukan terhadap hasil kerja operator secara langsung agar operator dapat langsung mengetahui penilaian hasil pekerjaannya yang telah baik atau masih kurang oleh atasan.
- g. Disarankan kepada atasan untuk melakukan pendekatan relasi baik yang berorientasi pada tugas ataupun perhatian terhadap operator, agar tidak terdapat kesenjangan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

2. Bagi operator bagian produksi PT “X” di Kabupaten Subang, Jawa Barat:

Operator bagian produksi harus lebih memfokuskan perhatian pada pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak terabaikan dan menimbulkan cacat produksi, membina relasi yang baik dengan sesama rekan kerja agar dapat menunjang produktivitas, dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan dan menghasilkan produk kina yang berkualitas.