

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai pengaruh dimensi-dimensi kepuasan kerja terhadap motivasi, maka dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Berdasarkan hasil tabel motivasi yang terdapat pada tabel 5.6 diketahui bahwa variabel motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

- Anda siap untuk menerima pekerjaan tambahan.
- Anda selalu berusaha melakukan pekerjaan anda dengan teliti.
- Anda berusaha untuk memenuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen.
- Anda menyenangi pekerjaan yang anda kerjakan saat ini.
- Anda bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- Anda siap jika diminta untuk menambah jam kerja diluar jadwal pekerjaan yang telah ditentukan
- Anda menyenangi pekerjaan yang anda kerjakan saat ini
- Anda bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- Anda tertantang untuk meminta tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar.

Dari 9 variabel motivasi yang sudah disebutkan, terdapat dua variabel yang masih memiliki motivasi rendah yakni:

- Anda dengan sukarela pulang terlambat jika pekerjaan belum terselesaikan.
- Anda selalu memperhatikan jam untuk melihat apakah sudah waktunya pulang.

2. Berdasarkan tabel kepuasan kerja yang terdapat pada tabel 5.5 dapat diketahui terdapat variabel kepuasan kerja yang tinggi yaitu:

- Tingkat kesulitan dari variasi pekerjaan yang diberikan.
- Kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan
- Kesempatan melakukan pekerjaan yang berguna bagi perusahaan.
- Kebebasan untuk menggunakan inisiatif dalam bekerja.
- Perusahaan memberikan upah tepat waktu.
- Umpan balik (pendapat/komentar) dari atasan terhadap hasil kerja
- Keamanan saat bekerja di lapangan
- Kualitas Fasilitas fisik yang mendukung pekerjaan di lapangan (transportasi, alat produksi, dll).
- Persahabatan yang terjalin antar rekan kerja
- Rekan kerja membantu dalam memecahkan masalah yang terjadi saat di lapangan.
- Komunikasi karyawan dengan atasan berjalan dengan baik dalam masalah pekerjaan maupun di luar pekerjaan.
- Karyawan dapat menyampaikan keluhannya kepada atasan
- Atasan membantu jika karyawan terlibat masalah dengan karyawan lain
- Kebebasan berpendapat diantara rekan kerja
- Kemudahan untuk bergaul dengan rekan kerja.
- Atasan memiliki kemampuan mengkoordinasi para pekerja.
- Kesempatan untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik.
- Kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan dalam bekerja
- Kecocokan pekerjaan dengan kepribadian pekerja

Sedangkan variabel dengan kepuasan kerja yang rendah adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan untuk memiliki lebih dari satu keterampilan kerja.
2. Upah yang diberikan sesuai dan adil.
3. Pemberian bonus dan insentif lainnya yang diberikan perusahaan

4. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan.
 5. Semangat kerjasama antar rekan kerja
 6. Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan/kemampuan yang dimiliki.
3. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi terdapat 2 variabel yang berpengaruh signifikan, yaitu:
- Kesempatan mengembangkan keterampilan/kemampuan yang dimiliki.
 - Kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan
4. Usulan yang dapat diberikan untuk manajemen republik cinta adalah:
- Jika pihak manajemen menuntut karyawannya untuk memiliki kemampuan/keterampilan lebih dari satu keterampilan agar pekerjaan lebih fleksibel, sebaiknya pihak manajemen memberikan pelatihan yang tepat untuk keterampilan barunya nanti seperti pihak manajemen bisa memberikan pelatihan berupa bimbingan gratis di sekolah musik Ahmad Dhani School of Rock dimana sekolah tersebut kepunyaan dari pemilik dari manajemen artis ini sendiri dan selain itu lebih mudah untuk dipantau.
 - Perusahaan sebaiknya memberikan upah secara adil dan merata kepada seluruh karyawan dengan tidak membedakan besarnya upah tersebut dengan melihat jam terbang karyawan di bagian produksi.
 - Sebaiknya manajemen lebih memperhatikan kesejahteraan para crewnya sebab crew amat penting bagi keberlangsungan pekerjaan para artis dalam mempersiapkan penampilannya. Jadi pihak manajemen dapat memberikan bonus seperti tunjangan hari raya, bonus hasil konser jika penjualan tiket konser tersebut habis terjual, serta bonus dari hasil tour album dari artisnya.

- Hendaknya perusahaan memberikan tunjangan kesehatan terhadap karyawannya terutama bila ada kecelakaan kerja yang terjadi pada saat di lapangan.
- Sebaiknya atasan melihat keadaan para crewnya yang dimana semangat kerjasama adalah hal yang terpenting, jika terdapat pekerjaan crew yang belum terselesaikan hendaknya atasan menghimbau crew yang lain untuk memperhatikan rekan kerja lain dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sehingga dapat melatih crew untuk peka terhadap rekan kerja lainnya.
- Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan memberikan kesempatan dalam bentuk promosi untuk menjadi additional player atau pendukung dalam suatu band dan penyanyi maupun kesempatan mengisi instrumen sebuah lagu dari artis yang akan melakukan proses rekaman untuk membuat lagu baru serta dapat mengganti peran artis utama dalam suatu pertunjukan bilamana tiba-tiba artis utamanya merasa kesehatannya kurang atau tidak dapat hadir karena sakit.
- Sebaiknya manajemen tidak memberikan beban kerja yang berlebihan pada karyawan di atas usia 35 tahun dan lebih memberi kesempatan pekerjaan yang lebih kepada mereka yang masih muda karena semangat dan energi serta kesigapan mereka sangat dibutuhkan untuk pekerjaan crew yang seringkali jam kerjanya tidak menentu terutama di acara-acara besar yang membutuhkan jam kerja lebih dari 6 jam agar para crew dapat memenuhi tuntutan dalam bekerja.

6.2 Saran

6.2.1 Saran untuk penelitian selanjutnya.

Melihat dari hasil penelitian yang telah dikerjakan, berdasarkan analisis dan pemecahan masalahnya masih ada faktor – faktor lain di luar pembahasan penelitian ini untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yakni memperhatikan maintenance factor dari teori Herzberg yang dapat ditambahkan untuk penelitian lebih lanjut.

6.2.2 Saran untuk perusahaan.

Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan para crewnya dengan memberikan keadilan dan penghargaan apapun terhadap pekerjaan para crewnya karena bagaimana pun tanpa adanya crew penyanyi ataupun band tidak akan mampu melaksanakan show dengan baik, dan para artis pun akan kesulitan menghadapi hal-hal teknis maupun non teknis yang terjadi di lapangan tanpa adanya crew di sisi mereka.