

### BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan motivasi karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru masuk dalam kategori bermotivasi tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang di dapat, skor variabel motivasi berada pada skor rata-rata 3,81 yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Hal tersebut dikur dari dimensi motivasi antara lain: *existence*, *relatedness*, *growth*. Melihat dari skor rata-rata tiap dimensi motivasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi karyawan dalam menerima pekerjaan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru paling besar adalah termotivasi karena dimensi *relatedness* atau afiliasi atau hubungan yaitu dengan skor rata-rata dimensi ini adalah sebesar 3,88. Artinya, karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru termotivasi oleh kebutuhan afiliasi atau hubungan dengan indikator kebutuhan tersebut adalah: (1) tingkat kerjasama antar sesama karyawan, (2) tingkat keeratan hubungan sesama karyawan, (3) tingkat keramahan sesama karyawan, (4) tingkat dukungan sesama karyawan, (5) tingkat keramahan pimpinan, (6) tingkat keharmonisan hubungan dengan pimpinan, dan (7) tingkat dukungan dari pimpinan.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

2. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang di dapat, skor variabel kepuasan kerja berada pada skor rata-rata 3,51 yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Hal tersebut dikur dari dimensi kepuasan kerja antara lain: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Melihat dari skor rata-rata tiap dimensi kepuasan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa rasa puas karyawan dalam bekerja di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru paling besar dikarenakan dimensi faktor intrinsik yaitu dengan skor rata-rata dimensi ini adalah sebesar 3,53. Artinya, kepuasan kerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru secara dominan disebabkan oleh dimensi faktor intrinsik dengan indikator : (1) aktivitas pekerjaan, (2) kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri, (3) variasi tugas dalam pekerjaan, (4) pandangan masyarakat mengenai pekerjaan tersebut, (5) penilaian hati nurani tentang pekerjaan tersebut, (6) keamanan kerja, (7) kesempatan untuk dapat membantu orang lain, (8) kesempatan untuk dapat menjadi pemimpin team kerja, (9) kesempatan untuk dapat mengerahkan seluruh kemampuan, (10) tanggung jawab, (11) kesempatan untuk dapat berkreatifitas, dan (12) kepuasan setelah menyelesaikan tugas.
3. Kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru yang dilihat dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan dimensi tanggung jawab dinilai cukup, penilaian tersebut didapat dari hasil perhitungan yaitu skor rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 3,2 yang

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

termasuk dalam kategori “cukup”. artinya kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru berkinerja cukup baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bagi perusahaan. Kinerja karyawan paling tinggi berada pada dimensi kualitas kerja dengan skor rata-rata dalam dimensi tersebut sebesar 3,35. Artinya, kinerja karyawan paling tinggi nilainya adalah dalam dimensi kualitas kerja dengan indikator : (1) kerapihan hasil kerja, (2) ketelitian, (3) kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, (4) kerja keras, dan (5) kehati-hatian dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan.

4. Melalui uji regresi sederhana, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang diperoleh yaitu nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,113 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru. Dari hasil uji regresi sederhana tersebut juga didapat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 11,9%.

Koefisien motivasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik pula.

5. Melalui uji regresi sederhana, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang diperoleh yaitu nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,770 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru. Dari

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

hasil uji regresi sederhana tersebut juga didapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1%.

Koefisien kepuasan kerja bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik pula.

6. Berdasarkan uji regresi berganda, didapat hasil  $f_{hitung}$  sebesar 7,132. Karena nilai  $f_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $f_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan hasil R Square yaitu 0,308 menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 30,8% terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru, sedangkan 69,2% sisanya merupakan pengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru berdasarkan nilai R yang didapat yaitu 0,555. Artinya motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki peran yang cukup kuat dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

1. Dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi, dapat kita lihat bahwa motivasi kerja karyawan IHT PTPNVIII Unit Cibiru sudah masuk dalam klasifikasi tinggi. Untuk peneliti selanjutnya, perlu dikaji lagi mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di IHT PTPNVIII Unit Cibiru karena dari penelitian ini didapat hasil bahwa motivasi hanya 11,9% mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi walaupun motivasi masuk dalam klasifikasi tinggi, ternyata kinerja karyawan masih dalam klasifikasi cukup.
2. Melihat kepuasan kerja karyawan yang rata-rata secara keseluruhan dimensi yang ada dapat dikatakan tinggi, namun apabila dilihat satu-persatu tiap indikator didalam dimensi yang ada, masih ada beberapa indikator yang tingkat kepuasan kerja karyawan masih dalam tahap cukup puas :
  - a. Dalam dimensi faktor intrinsik, indikator yang masih dalam tingkat cukup puas yaitu: (1) kepuasan atas aktifitas dari pekerjaan, (2) kepuasan atas kewenangan untuk dapat bekerja dengan mandiri (dapat menggunakan metode sendiri yang dirasa lebih nyaman dan mampu meningkatkan efektifitas kinerja pribadi), (3) kepuasan atas variasi tugas pekerjaan, (4) kepuasan atas pandangan masyarakat mengenai pekerjaan yang digelutinya, dan (5) kepuasan atas penilaian hati nurani karyawan terhadap kegiatan yang dilakukan

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

dalam bekerja (artinya ada kegiatan dalam pekerjaan yang mengganggu atau mengganjal hati nurani karyawan).

- b. Dalam dimensi faktor ekstrinsik, indikator yang masih dalam tingkat cukup puas yaitu: (1) kepuasan atas besarnya gaji yang diterima, (2) kepuasan atas kondisi kerja yang ada, dan (3) kepuasan atas penghargaan yang diterima ketika mampu mengerjakan tugas dengan baik.

Untuk itu, saran saya sebagai peneliti adalah sebaiknya pihak perusahaan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam indikator yang masih dalam tahap cukup tersebut. Misalnya:

- a. Untuk indikator dalam dimensi faktor intrinsik, saya rasa yang dapat dilakukan perusahaan hanya melakukan *rolling* pekerjaan secara rutin agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang bervariasi dan tidak bosan dengan aktifitas pekerjaan yang itu-itu saja. Indikator lainnya dalam dimensi ini yang masih dalam tingkat cukup saya rasa tidak dapat banyak diubah oleh perusahaan, seperti kepuasan atas kewenangan untuk bekerja secara mandiri (tata cara atau tehnik dalam bekerja pasti sudah dibuat standarisasinya sehingga memang menurut saya tidak mungkin perusahaan bisa memberikan kewenangan kepada karyawan untuk dapat bekerja menggunakan metode sendiri, khususnya untuk karyawan dibidang produksi. Untuk karyawan dibidang administras, kewenangan untuk bekerja dengan

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

metode sendiri atau kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri masih bisa diberikan.)

b. Untuk indikator dalam dimensi faktor ekstrinsik, yang dapat dilakukan perusahaan adalah:

- Meningkatkan gaji karyawan
- Meningkatkan kualitas kondisi kerja yang ada, seperti jam kerja, fasilitas kerja, fasilitas pendukung untuk kenyamanan dalam bekerja, dan lain-lain.
- Memberikan penghargaan-penghargaan yang setimpal kepada karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Minimal penghargaan secara verbal dari pimpinan unit terkait.

3. Berdasarkan hasil R Square yaitu 0,308 yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 30,8% terhadap kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru, sedangkan 69,2% sisanya merupakan pengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka saran penulis untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya selain perusahaan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan juga harus meningkatkan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah penulis ulas di bab 2 dalam penelitian ini, faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja,

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

manajemen perusahaan, kepemimpinan, job design, dan lain-lain. Selain itu, perusahaan juga patut untuk menjalankan teori yang disampaikan oleh A. Dale Timple dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 22) yang mengatakan setidaknya terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

4. Jika skripsi ini dijadikan bahan referensi disarankan lebih baik dikaji kembali karena peneliti sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga kemungkinan saran dan kesimpulan masih banyak kelemahan mengingat kemampuan peneliti yang masih kurang dikarenakan belum memiliki banyak pengalaman dalam melakukan penelitian.