

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1. Kesimpulan**

Berdasar hasil analisis tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di pabrik gula PT Perkebunan XXI-XXII (Persero) tersebut di atas, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ternyata faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, peluang promosi, kelompok kerja, dan kondisi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap prestasi kerja. Jadi hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

2. Di antara variabel-variabel kepuasan kerja itu, dengan menggunakan uji statistik t terbukti bahwa variabel yang mempunyai pengaruh bermakna secara parsial adalah pekerjaan itu sendiri dan pengawasan, sedangkan yang dominan pengaruhnya adalah pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menduga bahwa faktor pekerjaan itu sendiri (the work itself) adalah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

5.2. Saran-saran

Berdasar hasil pembahasan dan pengalaman selama penelitian, berikut ini penulis mengusulkan saran-saran yang kiranya bermanfaat bagi perusahaan atau bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian-penelitian sejenis, yaitu :

1. Kepuasan atas faktor pekerjaan itu sendiri (the work itself) terbukti secara parsial mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Karena itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja, maka faktor kepuasan kerja yang perlu memperoleh perhatian utama adalah faktor pekerjaan itu sendiri, sedangkan peringkat indikator-indikatornya yang perlu mendapat prioritas adalah sebagai berikut :

- a. Umpan balik, yaitu informasi untuk karyawan yang mengungkapkan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas yang dibebankan.
- b. Bentuk pekerjaan/variiasi tugas, yaitu banyak tidaknya jumlah variasi tugas yang dibebankan. Indikator ini untuk mengetahui tingkat kejenuhan karyawan.
- c. Diskripsi tugas, yaitu kelengkapan dan kejelasan uraian pekerjaan, batas-batas tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.
- d. Kesesuaian tugas, yaitu seberapa jauh tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan input-input yang dimiliki karyawan seperti bakat dan kecakapan.

tingkat pendidikan dan kesenioritasan.

- e. Otonomi, yaitu tingkat kebebasan dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- f. Kesempatan persahabatan, yaitu seberapa jauh tugas atau pekerjaan memungkinkan para karyawan untuk saling membina hubungan informal di sela-sela kerja.

2. Faktor pengawasan secara parsial juga mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja. Bila perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja melalui perbaikan faktor pengawasan, maka hal-hal yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut :

- a. Obyektivitas pengawas dalam menilai prestasi kerja karyawan.
- b. Kecakapan, yaitu kemampuan pengawas dalam melaksanakan fungsinya antara lain merencanakan aktivitas, membuat keputusan tertentu, memberikan instruksi dan mengendalikan bawahannya.
- c. Ketegasan pengawas dalam menegakkan disiplin.
- d. Kesiediaan dan kemampuan pengawas dalam memotivasi karyawan dengan cara memberi perhatian dan penghargaan.
- e. Kebersamaan, yaitu kesiediaan dan kemampuan pengawas dalam menciptakan suasana kekeluargaan dalam kelompok.

3. Faktor-faktor individual yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja kurang diperhatikan

penulis. Karena itu, untuk penelitian sejenis berikutnya, bila mampu kiranya perlu untuk lebih banyak mengendalikan faktor-faktor individual tersebut, misalnya faktor kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan tingkat emosionalnya.

--oo0oo--