

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 50 responden karyawan produksi PT MIW, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pemberian *reward* dari perusahaan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT MIW. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan skor yang tinggi pada indikator intrinsik dan ekstrinsik *reward*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa diberikan *reward* secara adil dan konsisten cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena mereka menilai bahwa kontribusi yang mereka berikan dihargai oleh perusahaan.
2. Kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MIW. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih optimal. Temuan survei memperlihatkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat mendorong karyawan menjadi bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, serta memberikan kontribusinya dengan output yang maksimal. Kondisi ini memperkuat bukti bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

3. Pemberian *reward* dari perusahaan memberikan dampak yang negatif signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MIW. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *reward* yang dirasakan karyawan dinilai cukup baik dari sisi intrinsik dan ekstrinsik, *reward* tersebut belum secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima karyawan belum sepenuhnya dianggap sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja. Dalam konteks tersebut, *reward* cenderung dipandang sebagai hak atau bentuk kompensasi rutin, sehingga tidak menciptakan dorongan tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh *reward* secara langsung, tetapi memerlukan faktor lain yang dapat menjadi persepsi karyawan untuk lebih produktif.
4. Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT MIW bagian produksi. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, namun dapat memberikan dampak positif terlebih dahulu dalam kepuasan kerja. Dengan demikian, *reward* yang dirasakan dan diterima oleh karyawan berperan dalam meningkatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan, yang selanjutnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, seperti ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan,

kesesuaian hasil dengan target perusahaan, dan kualitas output yang dihasilkan. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti menjadi peran yang vital sebagai variabel mediasi untuk memperkuat hubungan antara variabel *reward* dengan variabel kinerja karyawan.

4.2 Saran

Adapun saran dan rekomendasi dari penulis dijabarkan di bawah ini:

4.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada PT MIW dengan tujuan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yaitu:

1. Pada variabel *reward* masih terdapat pernyataan yang kurang dari rata-rata. Maka dari itu aspek yang perlu ditingkatkan seperti peningkatan fasilitas pendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seperti ruang kerja yang nyaman dan ketersediaan sarana kerja yang memadai. Dalam aspek ini, perusahaan disarankan untuk menambah unit kipas angin atau pendingin ruangan pada area produksi, memperbaiki pencahayaan kerja, serta membagi ruang kerja berdasarkan bagian atau jenis pekerjaan produksi.

Perusahaan disarankan untuk tidak mempergunakan *reward* sebagai sarana pendorong kinerja secara langsung, melainkan mempergunakan *reward* sebagai sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila mampu membentuk kepuasan kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu membuat sistem *reward* yang adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. Pada variabel kinerja karyawan, terdapat item yang masih dibawah rata-rata, saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya melalui pedoman kerja yang terstruktur, pemberian umpan balik yang rutin dari atasan melalui pemberian *briefing* rutin setiap hari Senin. Selain itu, perusahaan perlu memastikan kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan melalui pembagian pekerjaan yang seimbang menggunakan pemetaan kompetensi (*skill mapping*) sederhana dan evaluasi kemampuan sederhana setiap 6 bulan sekali. Untuk meningkatkan ketepatan waktu dan efisiensi kerja, perusahaan harus mengevaluasi beban kerja dan penetapan target yang diberikan untuk mendorong budaya kerja yang nyaman dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mempunyai inisiatif disertai dukungan dari atasan untuk pencapaian tujuan perusahaan.
3. Pada variabel kepuasan kerja, terdapat item yang masih di bawah rata-rata. Maka dari itu, perusahaan direkomendasikan untuk meningkatkan kepedulian terhadap aspek keselamatan kerja dengan memastikan penerapan prosedur pencegahan risiko kecelakaan kerja melalui penyediaan alat pelindung diri (APD) seperti masker, sepatu khusus, dan *briefing* mengenai keselamatan kerja dan penggunaan mesin rutin setiap sebulan sekali diikuti dengan pengecekan rutin mesin yang digunakan. Selain itu,

perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas kerja untuk dapat membentuk kenyamanan dan kelancaran aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, perusahaan disarankan menambahkan area khusus istirahat seperti kantin dan tempat ibadah. Perusahaan diharapkan dapat memperkuat komunikasi internal melalui penyampaian informasi dengan jelas dan terbuka, sehingga dapat mendorong koordinasi yang lebih efektif. Selain itu, kebijakan disiplin perlu ditekankan lebih transparan dan diterapkan secara adil dengan memberikan aturan tertulis mengenai jam kerja maupun sanksi melalui papan pengumuman untuk menunjang kinerja karyawan.

4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih mempunyai sejumlah keterbatasan yang memengaruhi kelengkapan hasil yang didapatkan. Jadi, pada bagian ini penulis menyampaikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan jumlah dan variasi responden, misalnya dengan melibatkan pegawai kantor maupun pegawai lapangan agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan mempunyai cakupan yang lebih luas.
2. Diharapkan dapat menambahkan variabel di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, atau disiplin kerja, sehingga dapat menambah pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
3. Diharapkan dapat menambahkan metode lain yaitu metode campuran

dengan wawancara dan observasi untuk mendapatkan data kualitatif yang dapat menambah temuan kuantitatif serta menampilkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perilaku karyawan.