

BAB V

PENUTUP

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Berdasarkan hasil analisis data telah diperoleh hasil $r_{xy} = 0,404$ dengan $p = 0,004$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi pada PT. Garam Persero di Madura. Dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis penelitian yang diajukan.

Ada hubungan antara persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Garam Persero adalah sesuai dengan teori model A yang dikemukakan oleh Howel dan Dipboye (dalam Munandar. A. S. 2001: 350-351) yang dapat diartikan bahwa kondisi kerja yang dipersepsikan oleh karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Berdasarkan data penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.7 diketahui bahwa dimensi kondisi pekerjaan yang dipersepsikan oleh sebagian besar karyawan tergolong tinggi (50 %) dan sangat tinggi (45,83 %) yang menyebabkan mereka merasa puas bekerja di perusahaan yang ditunjukkan pada tabel 4.8 yaitu bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi (52,08 %) dan sangat tinggi (47,92 %) tersebut juga sesuai dengan teori model karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (dalam Berry. L. M, 1998: 281), bahwa dimensi kondisi pekerjaan yang dipersepsikan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dimensi kondisi pekerjaan yang dipersepsikan baik oleh karyawan dimana kondisi pekerjaan tersebut sangat berarti bagi masing-masing karyawan menyebabkan mereka merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Riggio (2000: 470-482) bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang baik akan ditangkap oleh panca indera karyawan sehingga dapat dipersepsikan oleh mereka bahwa tempat kerja tersebut layak untuk mereka bekerja yang akhirnya menimbulkan kepuasan kerja. Hal tersebut juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Katzell (dalam Muchinsky. P. M, 2000: 497) yaitu apabila para karyawan perusahaan ditempatkan dalam suatu kelompok atau unit tertentu dimana interaksi karyawan satu dengan karyawan lain terjalin dengan baik akan dapat menimbulkan kondisi kerja yang kondusif dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan masing-masing karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa karyawan PT. Garam Persero yang berada dalam satu divisi (bagian) produksi, dapat saling berinteraksi satu sama lain dengan baik sehingga mereka merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada, sehingga mereka semangat dalam bekerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi hasil kerja mereka.

Sehubungan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Locke (dalam Munandar. A. S, 2001: 354), PT. Garam Persero merupakan perusahaan negara yang sering mengalami pergantian status perusahaan, sehingga dapat merubah struktur organisasi, merubah sistem pemberian penghargaan seperti pujian, piagam penghargaan, dan lain-lain.

Kondisi tersebut dianggap bukan menjadi hambatan dalam menjalankan pekerjaan oleh karyawan selama perubahan sistem tersebut dilaksanakan secara konsisten dimana hak-hak karyawan terlindungi berdasarkan kesepakatan kerja bersama antara karyawan dengan pihak perusahaan.

Dari segi hubungan sosial, menurut Munandar (2001: 396) bahwa hubungan sosial yang menunjang seperti hubungan antara rekan kerja ataupun dengan atasan yang baik dapat mengakibatkan tidak adanya tekanan-tekanan antar pribadi dan rasa senang dengan atasan akan mempengaruhi penurunan stres terhadap pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian dimana subjek penelitian yaitu karyawan bagian produksi PT. Garam Persero, Madura yang berasal dari suku yang sama yaitu Madura dan hampir semua karyawan bertempat tinggal di Madura, maka diasumsikan bahwa persamaan suku dan tempat tinggal yang sama akan membawa dampak yang positif dalam hubungan sosial ditinjau dari bahasa yang sama, dialek yang sama, budaya yang sama akan memudahkan mereka dalam berkomunikasi baik antar rekan kerja ataupun dengan atasan.

Kondisi fisik pekerjaan yang meliputi pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat serta keadaan ruangan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pada umumnya, di seluruh dunia diterapkan 40 jam setiap minggu yang terbagi dalam 6 hari kerja atau 5 hari kerja, namun menurut Schultz (dalam Munandar. A. S, 2001: 147-148) bahwa jumlah jam tersebut bukan merupakan jumlah jam yang paling tepat karena dalam penelitiannya terbukti bahwa hampir setengah dari minggu kerja merupakan waktu yang hilang bagi perusahaan. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Schultz berbeda dengan hasil penelitian ini dikarenakan karyawan pada bagian produksi menjalankan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya berbagai tuntutan yang diajukan ke perusahaan. Munandar (2001: 363) juga menambahkan bahwa bekerja dalam ruangan yang sempit, panas dan cahaya lampu yang menyilaukan mata dapat menimbulkan keengganan untuk bekerja sehingga perusahaan perlu menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk dan peralatan kerja yang mendukung untuk digunakan agar karyawan semangat dalam bekerja, jika dihubungkan dengan hasil penelitian dapat diasumsikan bahwa ruangan kerja pada divisi produksi yang luas dan cukup penerangan karena untuk menghasilkan garam tersebut dibutuhkan ruangan yang luas untuk menampung larutan garam dalam meja-meja yang berukuran besar dan ditempatkan mesin-mesin produksi yang digunakan untuk mengkristalkan garam yang kemudian diolah menjadi garam bahan baku dan garam konsumsi. Dengan demikian karyawan tidak mengeluh dengan ruang kerja yang telah tersedia karena mereka dapat leluasa bergerak dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Van der Spiegel (dalam Muchinsky, P. M, 2000: 496-497) bahwa perkembangan informasi teknologi dan sistem komunikasi merupakan faktor yang dapat merubah bagaimana karyawan dalam bekerja, teknologi merupakan salah satu dimensi kondisi pekerjaan yang dapat membantu karyawan dalam efisiensi pekerjaan sehingga dapat merubah pengetahuan, keahlian, kemampuan karyawan dan pola pikir karyawan dalam meningkatkan kompetensi diri yang dapat membentuk adanya banyak keahlian sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan

kondisi pekerjaan yang ada. Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan pendapat Van der Spiegel karena pada hasil penelitian dari beberapa pertanyaan yang diajukan secara tertulis mengenai persepsi karyawan tentang dimensi kondisi pekerjaan telah ditunjukkan bahwa teknologi yang telah diterapkan di perusahaan seperti pengadaan mesin-mesin produksi dipersepsikan oleh karyawan sebagai hal yang harus dikembangkan demi efisiensi pekerjaan.

Sehubungan dengan kepuasan kerja dapat diketahui dari tabel 4.9 bahwa alasan merasa puas oleh sebagian besar subjek adalah terjamin semua fasilitas (25 %) dan terpenuhinya macam-macam tunjangan (20,8 %). Kondisi tersebut sesuai dengan hasil penelitian Theriault (dalam Munandar A. S, 2001: 363) bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima oleh karyawan, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan karyawan dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh karyawan, secara nyata dapat mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan, misalnya: berlibur, memenuhi kebutuhan hidup, dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat diartikan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan kepuasan kerja sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masing-masing karyawan. Pemberian tunjangan seperti tunjangan dana pensiun juga akan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.. Hal tersebut sesuai dengan pendapat As'ad (1991: 115) bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dapat mensejahterahkan karyawan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.5, ternyata sebagian besar subjek penelitian berusia 42 sampai dengan 44 tahun yaitu 33,4 % dari total subjek penelitian.

Sehubungan dengan kepuasan kerja, menurut Gilmer (dalam As'ad, 1991: 122) faktor usia karyawan yang tergolong tua dan bisa disebut sebagai karyawan senior, maka karyawan tersebut merasa lebih puas daripada karyawan yang masih berusia muda (di bawah usia 40 tahun), karena mereka merasa menjadi senior, lebih berpengalaman dan telah menduduki posisi jabatan lebih tinggi. Selain itu juga, dalam penelitian ini telah dilakukan pengambilan sampel penelitian yang mempunyai masa kerja di atas 5 tahun, sehingga dapat diartikan bahwa masa kerja telah terkontrol. Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek mempunyai masa kerja antara 13 sampai 18 tahun yaitu 62,5 % dari total subjek penelitian. Bila dihubungkan dengan kepuasan kerja, maka hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus E.T (dalam As'ad, 1991: 122-123) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia dan masa kerja karyawan dimana makin tinggi usia karyawan, maka makin tinggi pula masa kerjanya yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Dari tabel 4.6 terlihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Garam Persero memiliki masa kerja yang cukup lama dan sejalan dengan usia karyawan yang sebagian besar berusia 42 sampai 44 tahun, maka kepuasan kerja karyawanpun makin tinggi daripada karyawan yang masih berusia muda atau memiliki masa kerja yang tergolong masih baru.

Dalam penelitian ini juga ditunjukkan adanya temuan-temuan lain yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh subjek penelitian dari pertanyaan tertulis yang diajukan kepada mereka, maka dapat diketahui

berdasarkan tabel 4.10 sebagian besar subjek penelitian tetap bertahan bekerja di perusahaan karena adanya jaminan hari tua seperti tunjangan dana pensiun (16,7 %) disusul oleh sulitnya mencari pekerjaan yang lain (16,7 %) dan alasan loyalitas (14,5 %).

Meskipun ada hubungan antara persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan, tetapi sumbangan efektif variabel persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja hanyalah sebesar 16,32 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Garam Persero.

Menurut Watson (dalam Porteous. M, 1997: 38) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah status pernikahan dan shift kerja. Adanya perbedaan status pernikahan dan shift kerja pada karyawan dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang berbeda pula. Selain itu juga Hui, Yee, dan Eastment (dalam Berry. L. M, 1998: 293-294) mengemukakan bahwa faktor demografik yang meliputi pendidikan, jenis kelamin, suku dan budaya dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Orang mempercayai bahwa makin tinggi pendidikan yang dimilikinya maka makin tinggi jabatan yang diraihinya dalam pekerjaan, sedangkan ditinjau dari jenis kelamin, wanita cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya daripada laki-laki karena jenis pekerjaan yang harus dikerjakan wanita adalah sangat terbatas. Begitupun pada suku dan budaya yang berbeda akan memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah pada angket kepuasan kerja yang terpakai dalam penelitian ini ada salah satu butir pernyataan aitem yang tidak

mendukung yaitu aitem nomor 3 yang bermakna ambigu sehingga mempengaruhi ketepatan subjek penelitian dalam memberikan jawaban, ketidakkonsistenan antara petunjuk pengisian angket dengan pencantuman “nama” sebagai identitas subjek penelitian dapat mengakibatkan ketidakseragaman subjek dalam mengisi namanya, misalnya: sebagian subjek mengisi namanya secara lengkap dan sebagian menuliskan namanya hanya dengan inisial saja, selain itu juga dalam proses pengisian angket yang ditinggal di perusahaan juga menimbulkan bias dalam penelitian ini karena waktu penelitian yang tidak terkontrol sehingga dapat memberikan kebebasan pada subjek penelitian dalam mengisi angket di luar lingkungan perusahaan, misalnya: pengisian angket oleh subjek penelitian dilakukan di rumah.

5.2 Simpulan

Berdasarkan bahasan di atas, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah :

Ada hubungan yang positif antara persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Garam Persero, Madura ($r_{xy} = 0,404$ dengan $p < 0,05$). Sumbangan variabel persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 16,32 %. Sebagian besar subjek mempunyai persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan yang tergolong tinggi (50 %) dan sangat tinggi (45,83 %). Kebanyakan subjek mempunyai kepuasan kerja yang tergolong tinggi (52,08 %) dan sangat tinggi (47,92 %).

5.3 Saran

Dari hasil penelitian dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan merupakan faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu jika perusahaan memperhatikan dimensi kondisi pekerjaan dan berinisiatif untuk mempertahankan kondisi pekerjaan yang sudah baik maka hal tersebut dapat digunakan sebagai motivator eksternal yang berfungsi untuk memotivasi karyawan supaya bekerja lebih efektif seiring dengan motivasi internal dari karyawan perusahaan.

b. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka dari itu karyawan diharapkan dapat mempersepsikan dengan baik kondisi pekerjaan yang ada yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Dengan merasa puas, karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

c. Bagi peneliti lanjutan

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang kepuasan kerja maka akan lebih baik jika peneliti tersebut melibatkan faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti status pernikahan, shift kerja, pendidikan, jenis kelamin, suku dan budaya. Selain itu juga memperbanyak sampel dan meneliti divisi-divisi kerja yang lain sangat diperlukan guna kepentingan generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (1999). *Applied Industrial or Organizational Psychology*. (3th edition). London: Wadsworth.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. (Edisi ke-3). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, P & Widiyanti, N. (1993). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ari Arisani, N. P. A (2001). "Hubungan antara persepsi terhadap dimensi pekerjaan inti dengan tingkat keterlibatan kerja pada karyawan medical representative". *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Arnold, J, Cooper, C. L & Robertson. I. T, dkk. (1998). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in The Workplace*. (3th edition). Great Britain: Financial Times. Pitman Publishing.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. (Edisi ke-4). Yogyakarta: Liberty.
- Atkinson, R. L, Atkinson. R. C, Smith. E. E & Bem. D. J "(Dr. Lyndon Saputra)" (n.d). *Pengantar Psikologi*. Alih bahasa: Dr. Widjaja Kusuma. Batam: Interaksara.
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. (Edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. (Edisi ke-3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. (2001). *Psychology*. (5th edition). United States of America: A Pearson Company.
- Baron, R. A. (2002). *Essentials of Psychology*. (3th edition). United States of America: Allyn & Bacon.
- Berry, L. M. (1998). *Psychology at Work*. (2th edition). Singapore: Mc-Graw Hill.
- Blake, R. & Sekuler. R. (2002). *Perception*. (4th edition). New York: Mc.Graw-Hill.
- Davidoff, & Linda, L. "(Rachmawati)" (1988). *Psikologi Suatu Pengantar*. (Edisi ke-2). Alih bahasa: Mari Juniati. Jakarta: Erlangga.

- David, O. Sears, Freedman, J. L & Peplau, L. A (1999). *Psikologi Sosial*. (Edisi ke-5). Jakarta: Erlangga.
- Effendi, S. & Singarimbun. M (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Fouad, N. A & Swanson. J. L (1999). *Career Theory and Practice*. United States of America: Sage Publications, Inc.
- Hollands, J. G & Wickens. C. D. (2000). *Engineering Psychology and Human Performance*. (3th edition). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Kartono, K. & Gulo. D (2000). *Kamus Psikologi*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology Applied to Work*. (6th edition). United States of America: Wadsworth. Thomson Learning.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. (UI-Press).
- Papu, J (2004). *Aksi Unjuk Rasa dan Dilema Perburuhan Kita*. Diambil pada tanggal 7 Januari 2004 dari <http://www.e-psikologi.com/manajemen/buruh-1.htm>.
- Porteous, M. (1997). *Occupational Psychology*. Great Britain: Prentice-Hall.
- Riggio, R. E. (2000). *Introduction to Industrial or Organizational Psychology*. (3th edition). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Santrock, J.W & Halonen. J. S (1999). *Psychology. Contexts & Applications*. New York: Mc. Graw-Hill College.
- Sarwono, S. W (1998). *Teori-teori Psikologi Sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sejarah dan Misi Visi PT. Garam Persero (n.d). Diambil pada tanggal 08 Maret 2004 dari Bagian Tenaga Kerja PT. Garam Persero.