

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

- a. Karyawan di bagian produksi PT Manufaktur yang memiliki kinerja rendah yaitu sebanyak 67 dari 123 responden (54,5%). Sementara yang memiliki kinerja tinggi, yaitu sebanyak 56 dari 123 responden (45,5%)
- b. Sebanyak 85 dari 123 responden (69,1%) memiliki rasa *job insecurity* yang tinggi dan sebanyak 38 dari 123 orang (30,9%) memiliki rasa *job insecurity* yang rendah
- c. Sebanyak 50 dari 123 responden (40,7%) memiliki motivasi kerja yang rendah dan sebanyak 73 dari 123 responden (59,3%) memiliki motivasi kerja yang tinggi
- d. Pada faktor internal organisasi yang meliputi budaya dan iklim organisasi, sebanyak 68 dari 123 responden (55,3%) menyatakan bahwa budaya organisasi tempat kerjanya kurang baik, sementara sebanyak 55 dari 123 responden (44,7%) menyatakan sudah baik. Lalu, sebanyak 61 dari 123 responden (49,6%) menyatakan iklim organisasi di tempat kerjanya kurang baik, sementara sebanyak 62 dari 123 responden (50,4%) menyatakan sudah baik
- e. Karakteristik individu responden didominasi oleh pekerja perempuan yang berjumlah 102 dari 123 responden (82,9%). Adapun mayoritas kategori tingkat pendidikan yang dimiliki adalah pendidikan dengan kategori rendah (\leq SMA/SMK/SLTA) sebanyak 111 dari 123 responden (90,2%). Usia responden didominasi dengan kategori usia tua (\geq 36 tahun) dengan jumlah 64 dari 123 responden (52%). Lalu, karyawan yang bekerja didominasi oleh pekerja lama yaitu sebanyak 111 dari 123 responden (90,2%) sudah bekerja \geq 10 tahun.
- f. Terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* (p -value = 0,042 dan POR = 2,416) dengan kinerja karyawan di PT Manufaktur

- g. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja ($p\text{-value} = 0,021$ dan $POR = 2,576$) dengan kinerja karyawan di PT Manufaktur
- h. Tidak terdapat hubungan antara usia ($p\text{-value} = 0,622$ dan $POR = 0,783$), jenis kelamin ($p\text{-value} = 0,651$ dan $POR = 0,718$), tingkat pendidikan ($p\text{-value} = 1,000$ dan $POR = 0,840$), serta lama masa kerja ($p\text{-value} = 0,982$ dan $POR = 0,820$) dengan kinerja karyawan di PT Manufaktur
- i. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi ($p\text{-value} = 0,019$ dan $POR = 2,551$) dengan kinerja karyawan di PT Manufaktur
- j. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi ($p\text{-value} = 0,023$ dan $POR = 2,469$) dengan kinerja karyawan di PT Manufaktur

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Responden

- a. Selalu membaca dan mengikuti segala bentuk informasi yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk memperbarui pengetahuan yang dimiliki
- b. Berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan dengan selalu mengungkapkan saran atau kritik yang membangun

V.2.2 Bagi Tempat Penelitian

- a. Mewajibkan *Person In Charge* (PIC) atau penanggung jawab per line di unit produksi memberikan instruksi kerja secara lisan kepada seluruh karyawan khususnya yang mengalami rotasi kerja sebelum melakukan proses produksi
- b. Menyediakan kotak saran untuk seluruh karyawan sebagai media dalam membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

V.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mendampingi responden pada saat melakukan pengisian angket agar dapat meminimalisasi terjadinya bias seleksi dan pengukuran
- b. Menyertakan variabel yang belum diteliti seperti faktor eksternal organisasi sebagai faktor yang mungkin memiliki hubungan dengan kinerja karyawan

- c. Melakukan wawancara mendalam dengan responden untuk mendapatkan gambaran nyata terkait kejadian yang dirasakan atau dialami oleh karyawan di dalam lingkungan kerja