

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Sebagai tahap akhir penelitian mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten ini, maka perlu dikemukakan hasil penelitian yang terangkum dalam penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari sampel karyawan yang berjumlah 75 responden, melalui kuisisioner di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten adalah mayoritas wanita (53,3%), dengan tingkat usia antara 20 sampai dengan 29 tahun (52,0%), pendidikan Sekolah Dasar (44,0%), dengan status kawin (65,3), jumlah tanggungan keluarga 1 – 2 orang (42,7%) dan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun (49,3%)

Mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda atau ( $r$ ) sebesar 0,484, hal ini berarti kepuasan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 48,40%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kemudian, diantara faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial yang berpengaruh tersebut, ternyata yang paling berpengaruh adalah faktor finansial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi parsial untuk faktor finansial sebesar 0,306 dengan nilai  $t$  2,693.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka ada beberapa saran yang perlu diperhatikan bahwa, faktor sosial dan fisik tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pendekatan sosial dan fisik jika hal ini tidak diperhatikan, dikhawatirkan akan mengganggu produktivitas kerja para karyawan, karena pendekatan sosial sangat perlu dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Fihak perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pemberian kompensasi yang berhubungan dengan masalah finansial. Sebagaimana diketahui, demo-demo karyawan sekarang ini, tidak terlepas dari masalah upah. Hal ini dapat difahami karena motivasi seseorang bekerja tentu adalah agar dapat memenuhi kebutuhan finansial baik untuk dirinya sendiri dan atau anggota keluarga yang menjadi tanggungannya.