

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Momo Jaya Aluminium, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki (100%), berusia 25-35 tahun (55,2%), memiliki masa kerja di atas 3 tahun (45,7%), serta berasal dari divisi Produksi (73,3%), yang mencerminkan karakteristik tenaga kerja pada perusahaan manufaktur aluminium dan kaca.
2. Secara deskriptif, keempat variabel penelitian berada pada kategori Tinggi hingga Sangat Tinggi, yaitu Kepuasan Kerja (mean = 4,24), Kerjasama Tim (mean = 4,23), Motivasi Kerja (mean = 4,19), dan Produktivitas Karyawan (mean = 4,17), yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap keempat aspek tersebut.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Produktivitas Karyawan (path coefficient = 0,218; p-value = 0,038), sehingga H1 diterima.

4. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Produktivitas Karyawan (path coefficient = 0,340; p-value = 0,000) dan merupakan pengaruh langsung terbesar dalam model penelitian, sehingga H2 diterima.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai mediator parsial (path coefficient = 0,197; p-value = 0,023), sehingga H3 diterima.
6. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai mediator parsial (path coefficient = 0,139; p-value = 0,038), sehingga H4 diterima.
7. Motivasi Kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan (path coefficient = 0,478; effect size $f^2 = 0,486$, kategori besar), yang menegaskan peran sentralnya tidak hanya sebagai variabel mediasi, tetapi juga sebagai determinan langsung terkuat dari produktivitas karyawan.
8. Model penelitian secara keseluruhan dinyatakan baik, dengan kemampuan menjelaskan variabilitas Produktivitas Karyawan sebesar 68,5 persen ($R^2 = 0,685$; Adjusted $R^2 = 0,676$) serta tingkat kecocokan model yang baik (SRMR = 0,078).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim berkontribusi signifikan dalam meningkatkan Produktivitas

Karyawan Momo Jaya Aluminium, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui Motivasi Kerja, sehingga seluruh hipotesis dalam penelitian ini (H1, H2, H3, dan H4) dapat diterima.

5.2 Saran

❖ Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen Momo Jaya Aluminium adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya pada aspek dukungan antarrekan kerja yang memiliki nilai rata-rata terendah pada hasil deskriptif (item KK4 = 4,18). Dukungan antar rekan kerja yang lemah berpotensi menyebabkan kurangnya pengecekan silang (*cross-check*) antar pekerja saat proses produksi berlangsung, yang dapat berkontribusi terhadap tingginya produk cacat. Perusahaan disarankan mengadakan kegiatan *team building* secara berkala, khususnya pada divisi Produksi yang menjadi mayoritas tenaga kerja Perusahaan sekaligus unit yang paling berkaitan langsung dengan kualitas hasil produk..
- Memperkuat kerjasama tim, khususnya pada aspek pengarahan tugas (item KT3 = 4,20). Pengarahan tugas yang kurang jelas berisiko menimbulkan kesalahan teknik dalam proses produksi, seperti kesalahan ukuran atau kesalahan pemasangan yang berujung pada meningkatnya jumlah produk cacat. Perusahaan disarankan menyusun pembagian

tugas dan tanggung jawab yang lebih jelas sesuai kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan, serta pelaksanaan *briefing* kerja secara rutin pada setiap awal shift produksi, termasuk penekanan pada standar kualitas yang harus dicapai.

- Mengingat Motivasi Kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas, perusahaan disarankan untuk secara aktif membangun program-program motivasional, seperti pemberian pengakuan atau penghargaan atas pencapaian kerja karyawan (mengingat item MK1 "pencapaian" memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 4,08), program karyawan terbaik bulanan, atau insentif bagi tim/divisi dengan Tingkat produk cacat terendah. Program ini diharapkan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja secara umum, tetapi juga secara langsung mendorong kesadaran karyawan terhadap kualitas hasil kerja, sehingga selaras dengan upaya menekan Tingkat produk cacat yang terus meningkat setiap tahunnya.
- Memperhatikan aspek semangat kerja dan mutu hasil kerja karyawan yang pada hasil deskriptif memiliki nilai rata-rata terendah pada variabel Produktivitas Karyawan (item PK3 dan PK5 = 4,10),. Mengingat kedua indikator ini berkaitan langsung dengan kualitas hasil produksi, perbaikan pada aspek ini berpotensi berdampak langsung terhadap penurunan tingkat produk cacat yang menjadi latar belakang penelitian ini. Perusahaan disarankan mengadakan pelatihan peningkatan kualitas kerja (*quality control training*) secara berkala bagi tenaga kerja produksi, serta melaksanakan *morning briefing* yang bersifat

motivasional sekaligus menekankan standar kualitas sebelum memulai aktivitas produksi.

- Mengingat Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim juga berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas (di luar jalur motivasi), kebijakan sumber daya manusia perusahaan sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan motivasi kerja semata, melainkan turut menjaga kepuasan kerja dan kerjasama tim secara berkelanjutan, mengingat ketiganya sama-sama berkontribusi terhadap upaya menekan Tingkat produk cacat dan meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

❖ **Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- Mengembangkan cakupan sampel penelitian ke beberapa perusahaan manufaktur sejenis atau lokasi yang berbeda, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas. Khususnya terkait isu produk cacat yang mungkin memiliki karakteristik penyebab berbeda di tiap perusahaan.
- Menambahkan variabel lain yang relevan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau beban kerja, mengingat model penelitian ini baru dapat menjelaskan 68,5 persen variabilitas Produktivitas Karyawan, sehingga masih terdapat 31,5 persen faktor lain di luar model yang belum diteliti.

- Menggunakan desain penelitian longitudinal untuk mengamati hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan dari waktu ke waktu, mengingat penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang hanya menggambarkan kondisi pada satu titik waktu tertentu.
- Memperhatikan keterbatasan homogenitas jenis kelamin responden pada penelitian ini (100% laki-laki), sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih heterogen untuk menguji apakah jenis kelamin memoderasi hubungan antarvariabel yang diteliti.
- Mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi lain selain motivasi kerja, misalnya komitmen organisasi atau kepuasan terhadap atasan, untuk memperkaya pemahaman mengenai mekanisme peningkatan produktivitas karyawan.