

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

4.7 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan pada industri makanan dan minuman, dapat disimpulkan Penelitian ini melibatkan 72 responden dari total populasi 75 pekerja aktif di industri makanan dan minuman, responden terdiri dari 30 karyawan laki-laki dan 42 karyawan perempuan. Hasil uji hipotesis Uji ANOVA menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan dengan nilai F sebesar 0,107 dan nilai signifikansi sebesar 0,744 ($>0,05$). Berdasarkan norma kategorisasi hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden (41,67%) memiliki motivasi kerja pada kategori sedang. Sebanyak 25% responden berada pada kategori rendah, 23,61% pada kategori tinggi, 5,56% pada kategori sangat tinggi, dan 4,17% pada kategori sangat rendah. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan pada industri makanan dan minuman.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada industri makanan dan minuman. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang mungkin lebih dominan daripada perbedaan jenis kelamin.

4.8 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan Industri Makanan dan Minuman

Pekerja disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Hal ini akan membantu mereka menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja untuk menyampaikan kebutuhan dan aspirasi. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi kerja.

2. Bagi Perusahaan Industri di Gresik

Perusahaan harus mengembangkan program pengembangan karir yang inklusif dan adil, yang memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan laki-laki dan perempuan. Ini mencakup pelatihan, promosi, dan penugasan proyek yang menantang. Secara rutin mengevaluasi dan memperbaiki faktor motivator (seperti pengakuan dan pencapaian). Menyediakan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan yang membantu mereka mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini termasuk kebijakan cuti yang adil, waktu kerja yang fleksibel, dan dukungan bagi karyawan dengan tanggung jawab keluarga.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan pendekatan multi-dimensi yang mempertimbangkan berbagai faktor lain seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis pekerjaan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai motivasi kerja. Melakukan studi komparatif antara berbagai sektor industri untuk melihat apakah hasil yang serupa juga berlaku di sektor lain selain industri makanan dan minuman. Ini akan membantu mengidentifikasi apakah temuan ini bersifat umum atau spesifik untuk industri tertentu. Menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam dan studi kasus, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai persepsi karyawan terhadap motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.