

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung, maka pada bagian akhir penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. a. Keterikatan Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung yang diukur berdasarkan 7 indikator yaitu, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan rekan kerja, pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan karyawan tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu kebijakan organisasi termasuk dalam kategori baik, sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu kompensasi termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan, sebagian responden merasa telah mencapai keseimbangan yang cukup baik dibandingkan dengan kondisi sebelumnya atau orang lain, namun secara objektif waktu untuk keluarga dan teman masih kurang. Tetapi setiap individu memiliki definisi keseimbangan yang berbeda. Ada yang merasa cukup dengan sedikit waktu luang, sementara yang lain membutuhkan lebih banyak waktu untuk merasa seimbang.
- b. Fasilitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung yang diukur berdasarkan 4 indikator yaitu, fasilitas alat kerja, ruang kerja, sosial dan kesehatan, fasilitas pendukung tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi

yaitu fasilitas alat kerja termasuk dalam kategori baik, sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu sosial dan kesehatan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan, terdapat perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan mengenai apa yang dianggap sebagai fasilitas sosial dan kesehatan yang "baik". Sebagian karyawan memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terkait program kesejahteraan, fasilitas olahraga, atau dukungan psikologis.

- c. Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung yang diukur berdasarkan 5 indikator yaitu, gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, pengembangan karir, dan tanggung jawab tergolong baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu pengembangan karir termasuk dalam kategori baik, sedangkan indikator dengan skor terendah yaitu kebijakan perusahaan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan, karyawan merasa bahwa beberapa kebijakan perusahaan tidak dijelaskan secara jelas atau komunikasinya kurang efektif. Penerapan kebijakan perusahaan di lapangan mungkin tidak konsisten, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan ketidakpuasan di kalangan karyawan.
2. Penelitian ini menemukan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung.
3. Penelitian ini menemukan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung.

4. Penelitian ini menemukan bahwa Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas mengenai Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung, penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja karyawan :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Keterikatan Karyawan nilai terendah pada variabel kompensasi. Maka sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan yang ditetapkan dalam kontrak kerja. Perusahaan juga sebaiknya menghargai peran keluarga dalam kehidupan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga mendapatkan keuntungan jangka panjang dalam hal produktivitas, loyalitas, dan citra perusahaan.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Fasilitas Kerja nilai terendah pada variabel sosial dan kesehatan. Maka sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali sosial dan kesehatan karena adanya area yang perlu ditingkatkan dalam hal fasilitas sosial dan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa kebutuhan mereka dalam aspek ini belum terpenuhi secara optimal. Dengan memperhatikan sosial dan kesehatan perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dengan mengadakan program-program yang fokus pada sosial dan kesehatan dapat memperkuat rasa kebersamaan dan membangun budaya perusahaan yang positif.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja nilai terendah pada variabel kebijakan perusahaan. Maka sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali kebijakan perusahaan karena kembali kebijakan perusahaan karena adanya ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan memperhatikan kembali kebijakan perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan selain itu kebijakan yang adil, transparan, dan relevan akan membuat karyawan merasa dihargai dan lebih puas dengan pekerjaannya.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel atau faktor – faktor lain selain Keterikatan

Karyawan dan Fasilitas Kerja yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan, serta menggunakan jenis pendekatan dan analisis lainnya.