BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Karakterisitk pekerjaan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum berada dalam kategori cukup, namun belum optimal. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai indikator keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Namun hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri.
2. Kompensasi yang diterima karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum cukup. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai indikator balas jasa atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Namun masih terdapat responden tidak setuju insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok dan tidak setuju insentif yang diberikan sesuai dengan masa kerja dalam perusahaan, Manajemen perlu memperhatikan sistem pembagian insentif yang tidak merata kepada setiap karyawan.
3. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung secara umum cukup. Namun melalui distribusi jawaban

responden dari segi indikator psikologis dapat diketahui bahwa mayoritas ketentraman dan kenyamanan karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung dalam bekerja masih kurang baik.

4. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ewindo Bandung, dimana semakin sesuai karakteristik pekerjaan akan membuat kepuasan kerja menjadi meningkat. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ewindo Bandung, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan membuat kepuasan kerja menjadi meningkat. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung.
6. Karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung. Secara simultan karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ewindo Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Ewindo bagian produksi, penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi instansi yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai karakteristik pekerjaan karyawan PT. Ewindo bagian produksi, mempunyai hasil yang relatif cukup. Permasalahan utama yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan adalah mengenai keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang tidak begitu memperdulikan mengenai seberapa jauh pekerjaannya mempunyai arti penting dan dampak bagi kehidupanya. Untuk permasalahan ini, penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan prestasi yang telah dicapai serta memberikan pujian dan imbalan atas prestasi tersebut. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pekerjaan atau tugas yang lebih menantang dan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki.
2. Hasil penelitian mengenai kompensasi karyawan PT. Ewindo bagian produksi, mempunyai hasil yang relatif cukup. Permasalahan utama yang berhubungan dengan kompensasi adalah mengenai perusahaan yang tidak memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Penulis menyarankan agar pihak manajemen perusahaan memberikan jumlah insentif tambahan kepada karyawan yang mempunyai prestasi dan produktivitas tinggi.
3. Hasil penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Ewindo bagian produksi mempunyai hasil yang cukup. Namun ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Dari indikator psikologis, diketahui bahwa mayoritas ketentraman dan kenyamanan

karyawan di bagian produksi PT. Ewindo Bandung dalam bekerja masih kurang baik. Penulis menyarankan agar perusahaan memperbaiki tata ruang, misalnya memperbaiki sirkulasi udara dengan cara menambah ventilasi udara agar karyawan nyaman dalam bekerja. Serta seminim mungkin mengurangi kebisingan-kebisingan yang timbul untuk menjaga konsentrasi karyawan dan membuat ketentraman dalam lingkungan kerja. Hal lain yang perlu mendapat sorotan adalah peluang promosi jabatan, peneliti menyarankan agar manajemen lebih adil dan transparan dalam menentukan karyawan yang mendapatkan promosi jabatan.

4. Perusahaan agar meningkatkan dan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja.