

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Sistem *Reward* Pegawai PT. Indonesia Libolon Fiber system menunjukkan kategori Sesuai. Gambaran Sistem *Reward* dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari Finansial *Reward*, Inherent reward dan Dimensi Non Finansial. Dimensi Finansial *Reward* memiliki penilaian persepsi paling tinggi, sedangkan dimensi Non Finansial memiliki persepsi paling rendah.
2. Gambaran K3 Pegawai PT. Indonesia Libolon *Fiber System* KabPurwakarta menunjukkan kategori baik. Gambaran K3 dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari Kebijakan K3, Inspeksi K3, Pencegahan Kecelakaan, Komunikasi K3, Pelatihan K3. Dimensi KebijakanK3 memiliki penilaian persepsi paling tinggi, sedangkan dimensi Komunikasi K3memiliki persepsi paling rendah.
3. Gambaran kepuasan kerja Pegawai PT Indonesia Libolon *Fiber System* menunjukkan kategori rendah. Gambaran kepuasan kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari Kondisi kerja, Rekan kerja, Hubungan atasan dengan bawahan, Kesempatan untuk maju. Dimensi Kesempatan untuk maju memiliki penilaian persepsi paling tinggi, sedangkan dimensi Hubungan atasan dengan bawahan memiliki persepsi paling rendah.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Sistem *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan menunjukkan bahwa semakin rendah Sistem *Reward*, maka semakin rendah kepuasan kerja pada Pegawai PT. Indonesia Libolon *Fiber System* Kab Purwakarta. Begitupun sebaliknya, jika semakin tinggi Sistem *Reward*, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja Pegawai PT. Indonesia Libolon *Fiber System* Kab Purwakarta.
5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan 112 bahwa

semakin tinggi K3, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja Pegawai PT. Indonesia Libolon *Fiber System* Kab Purwakarta.

6. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Sistem *Reward* dan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan menunjukkan bahwa semakin tinggi Sistem *Reward* dan K3 secara bersama-sama, maka semakin rendah kepuasan kerja pada Pegawai PT. Indonesia Libolon *Fiber System* Kab Purwakarta.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan sebagai berikut:

1. Sistem *Reward* PT. Indonesia Libolon Fiber System Kab Purwakarta dapat ditingkatkan pada aspek Non Finansial seperti memberikan penghargaan selain berhubungan dengan finansial tetapi dengan berupa piagam, pengakuan, kenaikan jabatan.
2. K3 PT Indonesia Libolon *Fiber System* Kab Purwakarta dapat ditingkatkan lagi pada aspek Komunikasi dengan memperhatikan komunikasi untuk mengatur mekanisme konsultasi semua masalah K3 yang ada di perusahaan dan memastikan bahwa setiap masalah yang ada, diproses dan ditindak lanjuti dengan tindakan perbaikan/penyelesaian masalah untuk peningkatan berkelanjutan dari sistem manajemen K3 agar Sesuai dengan tujuan aspek hubungan atasan dengan bawahan, dengan cara menciptakan komunikasi dan hubungan kerja yang baik, selalu adil dan objektif dalam memecahkan masalah pekerjaan, dan meningkatkan kepercayaan dalam bekerja sehingga pekerjaan terselesaikan lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Hasil penelitian menyatakan Sistem *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus memberikan penghargaan yang adil dan merata, dengan cara meningkatkan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja, perusahaan dapat melakukan mengadakan tes untuk promosi kenaikan jabatan untuk seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya
4. Hasil penelitian menyatakan K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus

meningkatkan Keamanan dan kenyamanan ruangan perusahaan, dengan cara memberi fasilitas seperti tempat kerja yang kedap dari suara bising, mengutamakan kenyamanan, serta kebersihan yang terjaga.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa Sistem *Reward* dan K3 secara bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan supaya pemimpin terus meningkatkan kepercayaan dan komunikasi antar rekan kerja, saling mengayomi serta mengutamakan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja, agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Kepuasan kerja yang baik dapat dilihat dari aspek *Reward* finansial dan non finansial, keamanan kerja, kerja sama, komunikasi efektif, dan kepemimpinan. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, yang dilakukan maka diambil beberapa solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan kondisi bekerja. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan adalah kondisi kerja yang mendukung.