

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) antara lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai pada PT. Caprifarmindo Laboratories maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Lingkungan Kerja Sosial dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari Hubungan Kerja dengan Atasan dan Hubungan Kerja dengan Rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial di PT. Caprifarmindo Laboratories dapat dikatakan sudah efektif tetapi perlu adanya peningkatan. dimensi hubungan kerja dengan atasan memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi hubungan kerja dengan rekan kerja persepsi paling rendah secara keseluruhan.
2. Tingkat Kepuasan Kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Gaji/ Upah (*pay*), Promosi (*promotion*), Pengawasan (*supervision*). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Caprifarmindo Laboratories dapat dikatakan sudah baik tetapi perlu adanya peningkatan. Dimensi *work it self* (pekerjaan itu sendiri) paling tinggi sedangkan dimensi *supervision* (penyelia) paling rendah secara keseluruhan.
3. Tingkat Kinerja Pegawai dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *Quantity Of Works* (Kuantitas Pekerjaan), *Quality Of Works* (Kualitas Pekerjaan), *Cooperation* (Berkerja sama), *Iniative* (Inisiatif), *Discipline* (Disiplin) dan *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT. Caprifarmindo Laboratories dapat dikatakan sudah baik tetapi perlu adanya peningkatan. Dimensi *cooperation* (bekerja sama) paling tinggi sedangkan dimensi *job knowledge* (pengetahuan pekerjaan) paling rendah secara keseluruh.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

efektif lingkungan kerja sosialnya maka semakin tinggi juga kepuasan di PT. Caprifarmindo Laboratories.

5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasannya maka kinerja pegawainya akan semakin tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai lingkungan kerja sosial, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja sosial pada pegawai di PT. Caprifarmindo Laboratories dapat ditingkatkan pada aspek Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja yaitu dengan meningkatkan lagi cara berkomunikasi sesama rekan kerja, kerja sama yang harus ditingkatkan dan adanya pelatihan atau acara yang dilakukan untuk meningkatkan kerja sama sesama rekan kerja.
2. Kepuasan kerja di PT. Caprifarmindo Laboratories dapat ditingkatkan pada aspek penyelia atau atasan yaitu dengan meningkatkan perhatian dari atasan ke pegawainya, penyelia yang lebih memberikan arahan yang baik dan penyelia lebih memperhatikan kesejahteraan pegawainya.
3. Kinerja Pegawai di PT. Caprifarmindo Laboratories dapat ditingkatkan pada aspek *Job Knowledge* yaitu memberikan pelatihan dan arahan yang baik agar pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya lebih baik dan bisa bersikap mandiri saat melakukan pekerjaannya.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kepuasan, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus memperbaiki lingkungan kerja sosial dengan cara memperbaiki hubungan antar individu sebagai individu yang berbeda serta mampu bisa saling memotivasi pegawai agar tujuan perusahaan dapat lebih cepat tercapai.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan kepuasan pegawai dengan memberikan upah yang sesuai, memberikan kesempatan seluruh pegawai untuk mendapatkan promosi.

6. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan lingkungan kerja sosial agar kinerja pegawai semakin meningkat dengan cara memperbaiki hubungan pegawai dengan atasan maupun dengan rekan kerja.