

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasmanindo Sapta Perkasa Divisi Produksi di Level *Foreman* dan Anak Buah Darat dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini, gambaran secara keseluruhan variabel tunjangan berada pada kategori tinggi. Berdasarkan skor yang diperoleh dari hasil jawaban mayoritas responden dalam kuisisioner penelitian, Indikator tunjangan yang paling baik menurut karyawan sebagai responden adalah tunjangan hari raya, sedangkan indikator yang paling rendah adalah tunjangan lembur. Penilaian yang masuk pada kategori penggabungan skor yang tinggi diberikan kepada tunjangan hari raya yaitu berupa pemberian tunjangan hari raya berdasarkan tingkat ketepatan waktu pemberiannya.
2. Berdasarkan penelitian ini, gambaran secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Jasmanindo Sapta Perkasa Divisi Produksi di Level *Foreman* dan Anak Buah Darat berada pada kategori tinggi. Indikator kepuasan kerja yang paling baik adalah pekerjaan itu sendiri serta pengawasan dan indikator yang paling rendah adalah indikator gaji.

Penilaian tertinggi diberikan kepada tingkat kepuasan kerja terhadap kesesuaian kemampuan kerja yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan.

3. Terdapat pengaruh yang positif antara tunjangan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Jasmanindo Sapta Perkasa Divisi Produksi di Level *Foreman* dan Anak Buah Darat dengan tingkat korelasi yang sedang. Sementara itu pengaruh variabel tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan temuan yang telah dihasilkan, maka peneliti menyatakan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi Divisi Produksi PT. Jasmanindo Sapta Perkasa, yaitu sebagai berikut:

1. Indikator tunjangan lembur yang memiliki skor terendah yaitu tingkat kesesuaian pemberian tunjangan lembur dengan beban kerja. Oleh karena itu perusahaan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan pada jumlah pemberian tunjangan lembur ini, salah satu caranya adalah dengan melakukan pertimbangan terhadap peningkatan perhitungan pemberian tunjangan lembur berdasarkan satuan jam kerja lembur yang dimiliki oleh masing-masing karyawan pada masing-masing level jabatan. hal tersebut

dilakukan agar karyawan tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pemberian tunjangan lembur yang dirasakan maksimal

129

oleh karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan secara personal maupun keseluruhan.

2. Saran untuk penelitian berikutnya, diharapkan peneliti melakukan studi terhadap karyawan PT. Jasmanindo Sapta Perkasa Divisi Produksi di Level *Foreman* dan Anak Buah Darat secara lebih luas seperti mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal dan kontribusi yang maksimal pula untuk peneliti dan perusahaan tersebut.

