

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linear berganda yang dilakukan mengenai pengaruh penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran penghargaan finansial di PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung berada pada kategori cukup sesuai. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi penghargaan finansial yang terdiri dari *pay* (gaji), *bonuses* (bonus) dan *insurance* (asuransi). Dimensi penghargaan finansial yang memiliki penilaian paling tinggi adalah *pay* (gaji) sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam variabel penghargaan finansial adalah *bonuses* (bonus)
2. Gambaran keselamatan & kesehatan kerja di PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi keselamatan & kesehatan kerja yang terdiri dari *safety and health policies* (kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja), *safety and health inspections* (inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja), *accident prevention* (pencegahan kecelakaan), *communicating health and safety practices* (komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja), dan *safety and health training* (pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja). Dimensi keselamatan & kesehatan kerja yang memiliki penilaian paling tinggi adalah *communicating health and safety practices* (komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja) sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam variabel keselamatan & kesehatan kerja adalah *safety and health inspections* (inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja)
3. Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari *personal dispositions* (disposisi

pribadi), *tasks and roles* (tugas dan peran) dan *supervisors and coworkers* (supervisi dan rekan kerja) Dimensi kepuasan kerja yang memiliki penilaian paling tinggi adalah *tasks and roles* sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam variabel kepuasan kerja adalah *supervisors and coworkers*.

4. Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung dengan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat dan sesuai penghargaan finansial yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.
5. Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung dengan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan & kesehatan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.
6. Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka rekomendasi mengenai pelaksanaan program penghargaan finansial, keselamatan & kesehatan kerja, kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penghargaan finansial pada PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung berada dalam kategori cukup sesuai maka dari itu dapat ditingkatkan melalui pemberian bonus yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Pemberian bonus yang besar dapat mendorong perilaku yang tidak

diinginkan dimana karyawan berusaha memperoleh bonus yang lebih tinggi dengan memanipulasi hasil kerjanya, sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan menurun (Armstrong, 2015:490). Akan tetapi, kepuasan kerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui perbaikan sistem gaji dan asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terjadi karena tidak tersedianya penghargaan finansial dan non finansial yang dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover dan menurunnya kinerja karyawan. (Yousaf, 2014)

2. Keselamatan & kesehatan kerja pada PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung berada dalam kategori baik maka dari itu perlu ditingkatkan melalui perbaikan sistem pemeriksaan keselamatan & kesehatan kerja yang dilakukan oleh atasan dengan memeriksa area tertentu dari organisasi atau departemen operasional untuk menemukan dan menentukan kesalahan pada sistem, peralatan, pabrik atau mesin, atau kesalahan operasional yang mungkin membahayakan kesehatan atau sumber kecelakaan. Pemeriksaan keselamatan & kesehatan kerja yang tidak teratur dapat menjadi pemicu terjadinya kecelakaan kerja. Terjadinya kecelakaan kerja dan dapat membuat produktivitas kerja dari pekerja menurun. Tingkat absensi yang tinggi, intensitas kerja yang kurang, dan produksi kerja yang sedikit merupakan beberapa hal yang dapat mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan berujung pada kerugian bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri (Sompie et al., 2013). Akan tetapi, kepuasan kerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui kebijakan, komunikasi, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Kepuasan kerja karyawan PT. Haleyora Power Banjaran Kab. Bandung berada dalam kategori tinggi maka dari itu perlu ditingkatkan melalui perbaikan *supervisors and coworkers* (rekan kerja) dengan cara saling memberi apresiasi dan motivasi sehingga kepuasan kerja dapat meningkat. Jika sumber daya manusia atau karyawan senang dengan tindakan atasan, karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Tetapi jika mereka tidak dalam keadaan ini mereka mungkin

menjadi penyebab organisasi mengalami kerugian (A. H. Khan et al., 2012). Akan tetapi, kepuasan kerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui perbaikan *personal dispositions* pada diri karyawan serta *tasks and roles* yang diberikan perusahaan.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan penghargaan finansial adalah dengan cara memberikan apresiasi dalam bentuk bayaran tambahan kepada karyawan atas kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Bonus yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan beban kerja karyawan dan diberikan secara adil kepada karyawan yang telah bersungguh-sungguh dalam bekerja. Pemberian bonus dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang berkaitan dengan motivasi kerja, dan kemampuan untuk menarik minat dan mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan keselamatan & kesehatan kerja adalah dengan cara meningkatkan intensitas peninjauan yang dilakukan atasan terhadap keselamatan & kesehatan kerja secara ketat dan teratur karena kepuasan kerja karyawan dapat tercipta dari keselamatan & kesehatan lingkungan kerja yang baik. Pekerja yang sehat adalah pekerja yang bebas dari sakit, cedera, masalah mental dan emosional yang dapat mengganggu aktivitas kerja pada normalnya. Ketika para pekerja memahami pentingnya peraturan dan prosedur keselamatan & kesehatan kerja serta alat yang digunakan untuk bekerja, hal tersebut membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.
6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penghargaan finansial dan keselamatan & kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian penulis merekomendasikan agar pemimpin terus memperbaiki sistem pemberian penghargaan finansial serta meningkatkan keselamatan & kesehatan kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.