

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran tingkat insentif di PT. Sinkona Indonesia lestari (SIL) Ciater-Subang, dari hasil penelitian bahwa insentif yang terdiri dari indikator : ( 1) tunjangan, (2) bonus, (3) kompensasi yang ditanggungkan, (4) fasilitas kantor, (5) jaminan sosial dan (6) pemberian piagam penghargaan dinyatakan pada kategori sedang. Jawaban reponden tertinggi ada pada indikator bonus, artinya bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah dirasakan baik dan mudah dalam pelaksanaannya. Sedangkan jawaban terendah responden ada pada indikator jaminan sosial, artinya jaminan sosial yang diterima oleh karyawan masih belum sesuai dengan jabatan maupun kebutuhan karyawan.
2. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater – Subang , dari hasil penelitian bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari indikator: (1) The work it self (pekerjaan itu sendiri), (2) Pay (Gaji) ,(3) Promotion (promosi), (4) Supervision (pengawasan), dan (5) Co-Workers ( rekan kerja) secara statistik berada pada kategori sedang. Hal ini mengandung arti bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang/cukup tinggi. Jawaban responden tertinggi untuk variabel kepuasan

kerja berada pada indikator pengawasan, artinya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam hal pengawasan dinilai sedang. Sedangkan skor jawaban responden terendah untuk variabel kepuasan kerja berada pada indikator gaji, artinya bahwa kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima oleh karyawan masih rendah.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Sinkona Indonesia lestari (SIL) Ciater-Subang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan insentif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat pelaksanaan insentif, maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan di PT.Sinkona Indonesia lestari (SIL) Ciater-Subang.

## 5.2 Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata rata setiap ukuran, saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki skor rata rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Indikator terendah pada variabel insentif adalah jaminan sosial. Karyawan menilai bahwa jaminan sosial yang ditetapkan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan jabatan dan kebutuhan hidup karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan kepada karyawan, di mana tidak ada unsur kompetitif atau persaingan dan setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata.

2. Indikator terendah pada variabel kepuasan kerja adalah Pay (Gaji). Karyawan menilai bahwa dalam tingkat kepuasan seseorang terhadap gaji, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa senang dalam memperoleh gaji yang adil dan juga layak bagi mereka. Karyawan akan lebih giat untuk bekerja jika gaji mereka disesuaikan dengan penilaian prestasi kerja, namun dalam memperoleh gaji yang terbilang rendah, bahkan tidak sesuai dengan UMR , karyawan menjadi kecewa, dan mengakibatkan penurunan dalam tingkat kehadiran dan penilaian kinerja mereka. Walaupun demikian mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama, mereka cenderung untuk bertahan dan mengabdikan pada perusahaan yang telah mempekerjakannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang. Oleh karena itu pimpinan sudah harus dapat memperhatikan sekaligus meningkatkan kembali pemberian insentif terhadap karyawannya, sehingga kepuasan kerja akan terus berada pada titik terbaik dimana secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

