

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori yang telah dilakukan mengenai pengaruh *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyojintex dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa, Gambaran *variable pay* di PT. Hyojintek Kabupaten Bandung berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi *Variable pay* yang memiliki penilaian sangat tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dimensi bonus, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian sangat rendah dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dimensi insentif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *variable pay* yang terjadi di PT. Hyojintex kabupaten Bandung sebagian besar sudah sangat baik.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran lingkungan kerja sosial karyawan bagian produksi di PT. Hyojintex Kabupaten Bnadung berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi lingkungan kerja sosial yang memiliki penilaian sangat tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu dimensi hubungan rekan kerja, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian sangat rendah dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dimensi hubungan dengan bawahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sosial yang terjadi di PT. Hyojintex Kabupaten Bandung sebagian besar sudah baik.
3. Berdasarkan penelitian di atas menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Houjintex Kabupaten bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi kepuasan kerja yang memiliki penilaian sangat tinggi yaitu dimensi ukuran organisasi, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian sangat rendah adalah dimensi tingkat absensi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang terjadi di PT. Hyojintex Kabupaten Bandung hampir seluruhnya sudah tinggi.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa *variable pay* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya skor yang terbilang cukup baik dalam mempengaruhi secara langsung *variable pay* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik ketetapan *variable pay*, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan tersebut.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa, lingkungan kerja sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya skor yang terbilang cukup baik dalam mempengaruhi secara langsung lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja sosial, maka semakin baik pula kondisi yang nyaman dan puas bagi karyawan.
6. *Variable pay* dan lingkungan kerja sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya skor dalam mempengaruhi secara langsung *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja cukup baik dan tingkat korelasinya terbilang dengan kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *variable pay* dan lingkungan kerja sosial, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan *variable pay* dan lingkungan kerja sosial yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. *Variable pay* PT. Hyoujintex pada aspek bonus dapat ditingkatkan pada karyawan agar karyawan dengan adanya bonus yang sesuai dan pemberian yang layak memberikan karyawan motivasi dan kepuasan kerja dalam rangka bekerja dengan baik dan melaksanakan tugas pokoknya beserta fungsinya dalam suatu organisasi, aspek insentif dapat ditingkatkan pada karyawan yang mampu dalam mengembangkan keterampilannya saat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien selain itu perusahaan harus dapat menyesuaikan program bonus tahunan bagi karyawan sehingga karyawan akan memiliki keinginan untuk berkembang dan terciptanya loyalitas bekerja secara keinginan

sendiri dan karyawan akan merasa puas dengan timbal balik yang diberikan perusahaan

2. Lingkungan kerja sosial PT. Hyoujintex dapat ditingkatkan pada aspek hubungan dengan bawahan dengan cara perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan didalam berkomunikasi dengan atasan maupun dengan bawahan, selain itu pada aspek-aspek lingkungan kerja sosial bahwa seorang atasan dapat memberikan perhatian dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan bekerja sama dengan rekan kerja, karyawan harus bisa berdiskusi enggan sesama rekan kerja, sesama rekan kerja harus saling memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan, pemimpin harus dapat memberikan arahan pada karyawan, pemimpin harus selalu mengawasi pekerjaan karyawan sehingga dapat menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri baik pada sesama rekan kerja ataupun pemimpin dengan karyawan. Sehingga akan terjalin suasana yang kondusif dan nyaman dalam melakukan pekerjaan
3. Kepuasan kerja karyawan PT. Hyoujintex dapat ditingkatkan pada aspek *turnover* dengan meningkatkan ketegasan atasan atau pihak perusahaan pada karyawan yang selalu terlambat atau melanggar aturan yang ditetapkan dan pihak perusahaan harus dapat menyesuaikan dengan aturan yang dapat disetui oleh karyawan agar karyawan di perusahaan dapat melaksnakan tugasnya dan karyawan tidak melakukan protes pada pihak atasan sehingga target perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan tercapai, aspek tingkat absensi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan dan memberikan arahan pada karyawan pada kewajibannya diperusahaan agar karyawan dapat datang tepat waktu dan tugas yang diberikan tidak banyak tertunda dalam mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan, aspek tingkat umur dapat ditingkatkan dengan peran perusahaan dalam memberikan pekerjaan yang sesuai dengan umur karyawan sehingga pelaksanaan tugas diperusahaan dapat berjalan dengan lancar hal teesebut faktor umur karyawan dalam perusahaan memiliki perbedaan antara kondisi fisik dan semangat bekerja karyawan., aspek dalam

tingkat pekerjaan dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan terhadap kemampuan karyawan yang berprestasi untuk diberikan peluang promosi kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya agar karyawan mempunyai tujuan untuk mengembangkan kariernya dalam bekerja, aspek tingkat ukuran organisasi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan komunikasi yang baik dapat tepelihara pada karyawan dengan atasan agar dalam pengambilan keputusan selaku pihak perusahaan dapat melibatkan karyawan untuk berpartisipasi, sehingga tercapainya tujuan perusahaan dapat diambil dengan keputusan semua organisasi yang ada.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa *variable pay* berpengaruh secara positif dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar menetapkan program bonus dan insentif yang baik dan layak bagi karyawan yang memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam kontribusinya yang telah membantu tercapainya kebutuhan perusahaan.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh positif dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan terus memperbaiki dan meningkatkan hubungan kekeluargaan di perusahaan, dengan memiliki lingkungan yang selalu berkomunikasi baik, perhatian dari atasan melalui hubungan dengan para karyawan dalam bekerja sehingga mampu mendukung tingkat kenyamanan dan merasa puas bekerja diperusahaan
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa *variable pay* dan lingkungan kerja sosial berpengaruh secara positif dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menjaga dan meningkatkan pembayaran bonus dan hubungan dengan karyawan yang sudah terbentuk demi terpeliharanya kepuasan kerja pada perusahaan.
7. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian mengenai *variable pay* dan lingkungan kerja sosial dengan indikator serta objek yang berbeda.