

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum lingkungan kerja non fisik PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung berada dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden yang beragam dari hasil tingkat pengukuran lingkungan kerja non fisik. Skor tertinggi terdapat pada indikator kenyamanan waktu jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah mampu mengatur jam kerja yang baik untuk kenyamanan karyawan salam bekerja, sehingga karyawan dapat menikmati waktu jam kerja mereka di perusahaan. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada indikator kesalahan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung masih melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan menjadi kurang efisien dan hal ini dapat berpengaruh dari kondisi karyawan yang letih dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya, secara umum motivasi kerja PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung

berada dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden yang beragam dari hasil tingkat pengukuran motivasi kerja. Skor tertinggi terdapat pada indikator keinginan untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa dapat mempengaruhi sesama rekan kerjanya dalam hal mengerjakan tugas perusahaan dan memimpin rekan kerja lainnya. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada indikator keinginan berprestasi saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung belum sepenuhnya berusaha menginginkan untuk berprestasi dalam bekerja, karena karyawan masih belum mendapatkan motivasi untuk selalu berprestasi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan, secara umum kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung berada dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden yang beragam dari hasil tingkat pengukuran kepuasan kerja. Skor tertinggi terdapat pada indikator kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukakan oleh karyawan, sehingga kepuasan karyawan dalam hal gaji sudah cukup terpenuhi. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada indikator kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya masih belum bisa terjalin dengan maksimal.

2. Secara umum terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pembahasan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.
3. Secara umum terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pembahasan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung. Artinya, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan alternatif dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik, peneliti menyarankan sebaiknya PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung harus memperbaiki jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanan, pekerjaan yang monoton dan kelelahan karena masing-masing indikator tersebut mendapatkan skor yang sedang. Perhatian serta dukungan dari sesama rekan kerja maupun dari atasan sangat diperlukan dan harus selalu ditingkatkan karena dengan adanya perhatian dan dukungan dari sesama rekan kerja dan dari atasan karena dengan adanya perhatian dan dukungan yang baik, karyawan diharapkan mampu bekerja sama dengan atasan karena hal tersebut merupakan hal penting yang harus dilaksanakan agar terjalin kekompakan dan kebersamaan antara atasan dan bawahan. Selanjutnya, berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja, peneliti menyarankan sebaiknya PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung harus memperhatikan keadaan karyawan mengenai motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja dalam hal prestasi, penghargaan, tantangan, kepemimpinan, promosi, pengaruh, keterlibatan, kerjasama dan komunikasi karena masing-masing indikator tersebut mendapatkan skor yang sedang. Bawahan seharusnya lebih mendapatkan perhatian dan dukungan dari atasan agar karyawan merasa nyaman dan semakin giat lagi dalam bekerja. Sedangkan, berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, peneliti menyarankan sebaiknya PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung harus memperhatikan kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja karena

indikator tersebut mendapatkan skor terendah. Selain itu dalam hal keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan penempatan karyawan, kesesuaian gaji dengan pemberian pekerjaan, kepuasan terhadap gaji yang diterima, peluang mendapatkan promosi jabatan, kepuasan terhadap promosi yang diberikan, kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan, perhatian pimpinan terhadap kondisi kerja karyawan, kepuasan terhadap perhatian dari pimpinan, kemampuan bekerja sama dan kepuasan terhadap kerja sama karena masing-masing indikator tersebut mendapatkan skor yang sedang.

Selain itu diharapkan karyawan dapat dengan mudah memahami apa yang seharusnya mereka kerjakan untuk perusahaan. Kepuasan harus ditingkatkan terus menerus agar pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

2. Berdasarkan hasil dari penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, peneliti menyarankan lingkungan kerja non fisik terus diperbaiki dan dicari solusi serta pembenahannya karena lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja non fisik tersebut baik maka kepuasan kerja karyawan yang ada di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung akan meningkat dan hal tersebut akan berpengaruh positif pula pada perusahaan.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, peneliti menyarankan motivasi kerja masih perlu dikembangkan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja karena

motivasi kerja pula menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Tidak dipungki pula bahwa motivasi kerja menjadi acuan dan penyemangat karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan hal tersebut apabila sudah tercapai maka akan menjadi suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja.

4. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Masih banyak variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti oleh penulis.

