

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penelitian terhadap karyawan Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan K3 terhadap kepuasan kerja selesai dilakukan, peneliti menyimpulkan;

1. Kompensasi pada DBMPR Provinsi Jawa Barat mempunyai gambaran kompensasi yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Diketahui juga bahwa dimensi *adequate* / memadai dengan item pengukuran tingkat pada kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan pemerintah memperoleh skor tertinggi. Sementara itu, dimensi *equitable* / adil dengan item pengukuran tingkat kesesuaian kompensasi yang diberikan dengan kemampuan karyawan memperoleh skor terendah.
2. Gambaran keselamatan dan kesehatan kerja pada DBMPR Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori sedang. Dalam penelitian ini, dimensi *organizational commitment* / komitmen organisasi dengan item pengukuran pimpinan instansi telah menerapkan norma kerja di lingkungan kerja memperoleh skor tertinggi. Sementara itu, dimensi *participation* / partisipasi dengan item pengukuran karyawan ikut serta dalam merancang program K3 perkantoran memperoleh skor terendah.
3. Gambaran kepuasan kerja pada DBMPR Provinsi Jawa Barat masuk dalam kategori sedang. Diketahui juga bahwa dimensi respon emosional terhadap situasi pekerjaan dengan item pengukuran tingkat kepuasan terhadap kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja memperoleh skor tertinggi. Sementara itu, dimensi kesesuaian hasil yang didapatkan dengan yang diharapkan pada item pengukuran tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk naik jabatan memperoleh skor terendah.
4. Ada pengaruh yang positif dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pada DBMPR Provinsi Jawa Barat.
5. Ada pengaruh yang positif dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada DBMPR Provinsi Jawa Barat.

Mutho Haroh, 2022

PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA(Studi Persepsional Karyawan Pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi JawaBarat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6. Ada pengaruh yang positif dari kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada DBMPR Provinsi Jawa Barat.

5.2 Saran

Setelah penelitian ini selesai dan didasarkan pada kesimpulan yang telah penulis peroleh, berikut beberapa saran yang dapat penulis sampaikan atas permasalahan yang ada pada DBMPR Provinsi Jawa Barat sebagai bahan evaluasi dan dasar dalam pencarian solusi untuk menaikkan kualitas kepuasan kerja karyawan.

1. Pada aspek kompensasi dimensi terendah terdapat di dimensi *equitable*/ adil dengan item pengukuran tingkat kesesuaian kompensasi yang diberikan dengan kemampuan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa DBMPR Provinsi Jawa Barat tidak memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan karyawannya, dengan demikian DBMPR harus memikirkan ulang apa yang diinginkan oleh karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan cara mendengarkan keresahan dan juga penyebab yang membuat karyawan merasa bahwa kompensasi harus sesuai dengan kemampuannya. Dengan begitu DBMPR harus memperhatikan lagi fasilitas, tunjangan serta insentif kepada karyawan dengan secara adil. Hal ini dikarenakan semakin bagus kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja dari karyawan juga semakin meningkat, tetapi DPMPR pun harus memikirkan ulang peraturan yang telah diultimatumkan pemerintah berkenaan UMK, hal ini dikaitkan dengan setiap daerah memiliki besaran upah hasil kerja yang berbeda-beda. DBMPR Provinsi Jawa Barat harus menyapaikan pemahaman kepada semua karyawan serta harus juga memberikan kompensasi menggunakan cara yang berbeda dengan kata lain kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial ini dapat dilakukan seperti dengan memberikan *reward* berupa pujian atau ucapan sehingga membuat karyawan akan merasa dihargai dan diakui kemampuannya dalam bekerja.
2. Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimensi terendah terdapat pada dimensi *participation* / partisipasi dengan item pengukuran karyawan ikut serta dalam merancang program K3 perkantoran, dengan

mempertimbangkan hal tersebut menunjukkan bahwa DBMPR Provinsi Jawa Barat tidak memberikan partisipasi kepada karyawan dalam merancang program K3 perkantoran. Oleh sebab itu DBMPR Provinsi Jawa Barat seharusnya mengikutsertakan seluruh karyawan untuk berperan aktif dalam berpartisipasi dan konsultasi mengenai penerapan K3 ditempat kerja dalam usaha terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mengendalikan potensi bahaya di lingkungan kerja. dengan begitu karyawan DBMPR Provinsi Jawa Barat juga akan mengetahui upaya perlindungan terkait permasalahan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

3. Mengenai kepuasan kerja dimensi terendah terdapat pada dimensi kesesuaian hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan pada item pengukuran tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk naik jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa DBMPR Provinsi Jawa Barat belum maksimal dalam membuat kesempatan agar semua karyawannya bisa naik jabatan, hal ini disayangkan karena mayoritas karyawan tentu saja mengharapkan kenaikan jabatan. Dengan demikian perusahaan harus mempertimbangkan kembali saat memberikan kesempatan agar naik jabatan khususnya untuk karyawan yang memang mempunyai potensi dan kinerja yang optimal, akan tetapi hal ini juga tidak menutup kesempatan juga bagi karyawan lainnya. Ketika terdapat keraguan pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, DBMPR melakukan pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan atau kompetensi yang berkaitan dengan posisi tersebut Dengan adanya kesempatan dan keadilan untuk memperoleh kenaikan jabatan, maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja. DBMPR dapat membuat atau mengadakan lembar laporan kepuasan kerja pada karyawannya yang meliputi kepuasan terhadap semuanya yang nantinya dapat menjadi dokumen pendukung dalam mengevaluasi meningkat atau tidaknya rasa kepuasan kerja pada DBMPR dengan penstrataan jabatan.