BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung untuk mengetaui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum gambaran lingkungan kerja non fisik pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung yang meliputi indikator jam kerja, waktu istirahat, kebosanan dan pekerjaan yang monoton, dinilai sudah berada pada kategori baik oleh responden dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori tinggi. Skor yang paling tinggi terdapat pada indikator kebosanan dengan tingkat ukuran kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator jam kerja dengan tingkat ukuran efektifitas dalam pemanfaatan jam kerja.
2. Secara umum gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung yang meliputi indikator pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, rekan kerja dan upah, dinilai sudah berada pada kategori baik oleh responden dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada

kategori sedang. Skor yang paling tinggi tertinggi terdapat pada indikator rekan kerja dengan tingkat ukuran kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator promosi dengan tingkat ukuran kepuasan terhadap promosi.

3. Secara umum gambaran kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung yang meliputi indikator kualitas kerja (*quality*), kuantitas kerja (*quantity*), batasan waktu kerja (*Timelines*), efektifitas biaya (*cost effectiveness*), kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), dampak antar hubungan individu (*interpersonal impact*) dinilai sudah berada pada kategori baik oleh responden dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori tinggi. Skor yang paling tinggi terdapat pada indikator kualitas kerja dengan tingkat ukuran tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator dampak antar hubungan individu dengan tingkat ukuran kemampuan kerjasama dengan atasan.

4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukan bahwa hubungan lingkungan non fisik dengan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung pada kategori sedang.

5. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung pada kategori sedang
6. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung, lebih memantau efektifitas pemanfaatan jam kerja karyawan. Atasan harus selalu mengawasi bawahannya agar selalu

fokus terhadap pekerjaannya.dan memastikan bahwa jam kerja karyawan digunakan hanya untuk bekerja. Agar penyelesaian dari pekerjaannya sesuai dengan target yang dinginkan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, promosi karyawan memberikan peran penting bagi setiap karyawan. Untuk itu sebaiknya perusahaan dalam hal promosi karyawan selalu terbuka. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan ataupun langkah-langkah penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat memotivasi kepuasan kerja karyawan sehingga akan bekerja sungguh-sungguh.

3. Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerjasama dengan atasan adalah sesuatu hal yang harus dilaksanankan supaya terjalin kekompakan dan kebersamaan antara atasan dan bawahan. Atasan hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapatn dan keluhan. Hal ini akan menciptakan suatu komunikasi dua arah, sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama yang tinggi. Dengan cara ini diharapkan bawahan merasa mendapatkan pengakuan dan perlakuan baik dari atasan agar kemampuan bekerjasama dengan atasan semakin baik dan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variabel lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak vaiabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerj karyawan. Hal tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terhadap

variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

5. Berdasarkan saran di atas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan kebijakan perusahaan selanjutnya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.