

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui analisis deskriptif dan verifikatif dengan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat sumber daya manusia (SDM) di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survei pada karyawan Bagian Pengembangan SDM) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan menyatakan bahwa kondisi kerja pada Direktorat sumber daya manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori cukup tinggi dengan apa yang telah diterapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari analisis indikator variabel yang digunakan untuk mengukur kondisi kerja dan dapat dilihat dari indikator paling dominan hingga yang terendah. Indikator yang paling dominan adalah kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi psikologi dari lingkungan kerja, dan indikator terendah adalah kondisi sementara dari lingkungan kerja. Sehingga menjadikan pekerjaan karyawan menjadi bosan, monoton, pekerjaan terlalu sederhana dan karyawan pun menjadi malas dalam bekerja sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan dan kinerja karyawannya.
2. Tingkat kepuasan kerja dirasakan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia pada Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero)

Bandung berada pada kategori tinggi dengan apa yang telah diterapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari analisis indikator variabel yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dan dapat dilihat dari indikator paling dominan hingga yang terendah seperti gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri. Setelah adanya dampak teknologi informasi yang mempengaruhi sistem manajemen pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung membuat karyawan menjadi bosan dalam bekerja dan pekerjaan menjadi terlalu sederhana karena pekerjaan tidak menantang sehingga tidak banyak kegiatan yang harus dikerjakan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum waktunya dan dipengaruhi juga adanya teknologi informasi yang mempermudah dalam pengiriman surat maupun berupa barang maka hal ini akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan..

3. Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang termasuk kedalam kategori kuat/tinggi. Kondisi kerja yang baik sesuai dengan prosedur akan meningkatkan kepuasan individu, mencegah rasa bosan dan malas dalam bekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja

diantaranya adalah kompensasi, organisasi, sistem manajemen perusahaan, pengembangan karir dan dan budaya organisasi.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai kondisi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Mengenai kondisi kerja, penilaian karyawan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi psikologi dari lingkungan kerja, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dianggap belum stabil. Oleh karena itu evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah membuat strategi baru untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam menghadapi adanya inovasi dalam bidang teknolog, memberikan penghargaan lebih kepada karyawan berprestasi atau karyawan yang memiliki loyalitas kepada perusahaan, menyusun program pengembangan karir, dan rotasi pekerjaan, dengan rotasi pekerjaan karyawan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaan
2. Mengenai kepuasan kerja karyawan, penilaian karyawan terhadap gaji/upah, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri pada Direktorat Sumber Daya Manusia Bagian Pengembangan SDM di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dianggap kurang. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan perbaikan dalam lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja optimal dan evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk peningkatan

produktivitas kerja. Penilaian karyawan terhadap hubungan dengan atasan maupun sesama karyawan masih dianggap kurang, oleh karena itu evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dapat menjalin komunikasi lebih baik lagi dengan mengadakan acara kumpul bersama seluruh karyawan dan kerja sama yang baik dalam bekerja sehingga lebih mengenal dan akrab yang satu dengan yang lain.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara positif dalam pembentukan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan harus tetap menjaga dan mempertahankan kondisi kerja agar tetap stabil.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian lain mengenai kondisi kerja tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.