

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka yang berupa uraian-uraian teori, hasil penelitian dengan penyebaran angket, serta pengujian analisis jalur (*path analysis*) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM yang bertempat Jl. Japati no.1 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penilaian berdasarkan tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja dengan indikator suara, ruangan, kebersihan, suhu, jam kerja, waktu istirahat, kebosanan, dan hubungan dengan rekan kerja berada pada kategori kondusif. Indikator suara mendapatkan nilai tertinggi dari karyawan karena dengan suasana yang tenang memungkinkan karyawan untuk lebih konsentrasi dalam bekerja. Sedangkan indikator jam kerja mendapatkan nilai terendah karena karyawan merasa tidak berada dalam kondisi fisik yang cukup baik untuk bekerja. Hal ini disebabkan keberadaan tempat tinggal yang jauh dari tempat bekerja dan keadaan lalu lintas yang padat saat pergi ataupun pulang kerja.
2. Penilaian berdasarkan tanggapan karyawan mengenai insentif dengan indikator standar gaji, bonus, penciptaan ide-ide baru, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, beban kerja, pembagian keuntungan, dan kesesuaian gaji berada pada kategori memuaskan. Indikator beban kerja mendapatkan nilai tertinggi sekaligus nilai terendah. Tanggapan dengan penilaian tertinggi

mengenai pemberian insentif yang berbeda-beda bagi setiap tim. Dengan adanya pembagian tugas, maka besarnya beban kerja yang ditanggung setiap tim akan berbeda-beda. Oleh karena itu karyawan menginginkan tingkat besaran bonus yang diberikan disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung. Sedangkan tanggapan yang mendapatkan nilai terendah mengenai insentif diberikan perusahaan atas kinerja tim. Hal ini disebabkan adanya karyawan yang menginginkan pemberian insentif lebih didasari oleh penilaian kinerja individu.

3. Penilaian berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja dengan indikator gaji, insentif/bonus, fasilitas, penempatan karyawan, jenjang karir, intensitas pengawasan, dan penilaian kinerja berada pada kategori tinggi. Indikator pengawasan mendapatkan nilai tertinggi sekaligus nilai terendah. Tanggapan tertinggi mengenai ketatnya pengawasan dari atasan tidak mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Mereka tetap dapat fokus bekerja meski berada dalam tekanan. Tanggapan terendah mengenai intensitas pengawasan dari pimpinan. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan terhadap kinerja individu.
4. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif kepada insentif. Artinya jika lingkungan kerja berjalan baik maka insentif akan naik. Dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan prestasi perusahaan. Semakin tinggi prestasi perusahaan maka insentif yang diberikan akan semakin tinggi.

5. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif kepada kepuasan kerja. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
6. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan insentif berpengaruh positif kepada kepuasan kerja. Artinya semakin memuaskan insentif maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. insentif adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan temuan yang telah dihasilkan, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi PT. TELKOM dalam hal memelihara lingkungan kerja dan insentif para pegawai serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel penelitian lingkungan kerja indikator yang memiliki skor terendah adalah jam kerja. Dalam hal ini, tentunya untuk lebih mengoptimalkan peran pegawai dalam perusahaan hendaknya perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kondisi karyawan. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengurangi jumlah jam kerja perhari. Bila sebelumnya jam

kerja yang berlaku adalah 8 jam perhari bisa dikurangi menjadi 7 jam perhari.

2. Pada variabel penelitian insentif indikator yang memiliki skor terendah adalah beban kerja. Untuk menjaga semangat karyawan dalam bekerja, PT. TELKOM hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Perusahaan dapat memberikan kompensasi *financial* ataupun *non financial*. Hal ini dapat meningkatkan keinginan bekerja lebih dan semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan.
3. Pada variabel kepuasan kerja indikator yang memiliki skor terendah adalah pengawasan. Indikator tersebut dapat ditingkatkan dengan melakukan evaluasi kinerja individu dan melakukan penetapan jangka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dengan sendirinya karyawan akan berusaha memperbaiki kinerjanya dan hasil kerja akan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.
4. Saran peneliti untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM adalah dengan lebih meningkatkan hubungan-hubungan yang bersifat interpersonal baik dari sesama rekan kerja maupun dengan atasan sehingga suasana kerja menjadi lebih kondusif.
5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih jauh mengenai kepuasan kerja karena selain pengkajiannya dilihat dari lingkungan kerja dan insentif, masih banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM seperti gaya kepemimpinan, promosi atau penempatan karyawan.

Demikianlah saran-saran yang dapat penulis kemukakan untuk perusahaan, semoga saran yang penulis kemukakan dapat menjadi masukan agar perusahaan dan setiap individu-individu di dalamnya mampu untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.