

## **BAB IV PENUTUP**

Pada bab ini disajikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian mengenai analisis tingkat kepuasan karyawan CV Laksana bagian body & rangka ditinjau dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang dianalisis menggunakan metode *Importance Performance Analysis*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan CV Laksana.

### **4.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian terhadap 74 responden berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang ditinjau melalui kompensasi dan lingkungan kerja CV Laksana bagian body & rangka, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan bagian body & rangka yang ditinjau melalui variabel kompensasi menunjukkan hasil rata-rata sebesar 78,01%. Berdasarkan indeks kepuasan karyawan termasuk dalam kategori puas. Itu artinya karyawan puas dengan kinerja perusahaan terhadap kompensasi.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan bagian body & rangka yang ditinjau melalui variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil rata-rata sebesar 83,18% yang menurut indeks kepuasan karyawan termasuk dalam kategori puas. Itu artinya kinerja perusahaan sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan kinerja perusahaan.
3. Secara keseluruhan, jika ditinjau dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja tingkat kepuasan kerja karyawan CV Laksana bagian body & rangka menunjukkan skor sebesar 81,21%. Skor tersebut termasuk dalam kategori

puas. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas dengan kinerja/pelaksanaan perusahaan dalam memberikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

4. Masih terdapat indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran A (Prioritas Utama) yang artinya indikator tersebut dianggap penting oleh karyawan namun pelaksanaan dari perusahaan kurang baik. Indikator-indikator tersebut yaitu besarnya gaji yang diberikan perusahaan, pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan pemberian tunjangan hari tua dan pensiun, sirkulasi udara, kenyamanan tempat kerja, dan kelengkapan peralatan kerja.
5. Masih terdapat indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran B (pertahankan prestasi) yang artinya indikator tersebut dianggap penting oleh karyawan dan pelaksanaan dari perusahaan sudah baik. Indikator tersebut adalah ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan, kebersihan tempat kerja, penerangan dan pencahayaan tempat kerja, hubungan antar karyawan, komunikasi yang terjalin antar karyawan, kerjasama tim dan perhatian dan dukungan pemimpin.
6. Masih terdapat indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran C (prioritas rendah) yang artinya indikator tersebut dianggap kurang penting oleh karyawan dan pelaksanaan dari perusahaan sedang atau biasa-biasa saja. Indikator tersebut adalah keragaman kompensasi, kesesuaian penghasilan dengan beban dan tanggung jawab kerja, sistem pemberian kompensasi, ruang gerak dan tata letak dan kesesuaian beban kerja dengan tanggung jawab kerja.

7. Masih terdapat indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran D (berlebihan) yang artinya indikator tersebut dianggap kurang penting namun pelaksanaan dari perusahaan sudah baik. Indikator tersebut adalah besar bonus dan tunjangan, struktur kerja yang jelas dan pengawasan dari atasan.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dirumuskan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan CV Laksana di waktu yang akan datang. Adapun saran dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat indikator yang termasuk dalam kuadran A atau prioritas utama yang berarti bahwa perusahaan perlu meningkatkan dan memperbaiki lagi kualitas pelaksanaannya karena indikator tersebut merupakan indikator yang dianggap sangat penting dan mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menjamin kepuasan kerja karyawannya melalui kompensasi adalah dengan memberikan gaji yang sebanding dengan beban kerja dan besarnya kontribusi karyawan untuk perusahaan dan juga memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja meskipun kepada karyawan berstatus kontrak karena dalam bekerja apalagi body & rangka merupakan bagian yang berisiko kecelakaan kerja tinggi perlu dijamin kesehatan dan keselamatan kerjanya dengan memberikan BPJS atau jaminan lainnya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan pemberian jaminan hari tua kepada karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam dalam kuadran A atau prioritas utama yang berarti bahwa perusahaan perlu

meningkatkan dan memperbaiki lagi kualitas pelaksanaannya karena indikator tersebut merupakan indikator yang dianggap sangat penting dan mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator tersebut yaitu sirkulasi udara, kenyamanan tempat kerja dan kelengkapan peralatan kerja. Oleh karena itu yang perlu diperhatikan adalah sirkulasi dan kenyamanan tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV Laksana, dengan memberikan ventilasi yang memadai di area produksi bagian Body & Rangka. Perusahaan juga harus memperhatikan kenyamanan dan kelengkapan peralatan kerja karyawannya supaya karyawan yang sedang bekerja terjamin keamanannya dengan cara memperhatikan kualitas dan kuantitas peralatan kerja serta ketersediaan APD (Alat Pelindung Diri) baik dari jumlah yang tersedia maupun kondisi dari APD itu sendiri.

3. Perusahaan perlu mempertahankan kinerja untuk indikator-indikator yang termasuk dalam kuadran B, karena indikator tersebut dianggap penting oleh karyawan. Yang harus dipertahankan yaitu ketepatan waktu dalam memberikan gaji, kebersihan tempat kerja, penerangan dan pencahayaan, hubungan antar karyawan, komunikasi, kerjasama tim, dan perhatian dan dukungan pemimpin.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai analisis tingkat kepuasan kerja karyawan ditinjau dengan variabel-variabel bebas lain selain variabel kompensasi dan lingkungan kerja agar dapat mengetahui faktor-faktor lain penyebab kepuasan kerja karyawan yang

kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian Body & Rangka CV Laksana.

5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut oleh manajemen perusahaan maupun pihak luar mengenai analisis tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap bagian selain Body & Rangka seperti bagian Dempul & Painting, bagian Jok & Frame, bagian Finishing, dan sebagainya agar dapat mengetahui seberapa tingkat kepuasan kerja karyawan serta posisi pada diagram cartesius agar CV Laksana dapat menentukan kebijakan guna mensejahterakan karyawannya.