

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisa data yang diperoleh, mengenai analisa pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai *t-value* sebesar 2.74 lebih besar dari *t- table* ( $2.74 \geq 1.96$ ), hal ini menunjukkan hipotesis diterima (signifikan). Hal ini sudah teruji, jika semakin baik kompetensi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Penurunan motif kerja karena tingkat kesulitan target hasil kerja yang dicapai, tidak terlihat komitmen karyawan dalam mempertahankan dan mengupayakan pencapaian hasil kerja, kedisiplinan para karyawan cenderung tidak menghargai waktu, efektif dalam penyelesaian tugas, bertanggung-jawab, serta taat proses dan aturan kerja secara kumulatif serta pengetahuan yang diberikan kepada karyawan belum optimal baik uraian tugas pekerjaan (*job description*). Hal ini menjadi penyebab terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai *t-value* sebesar -2.48 lebih besar dari *t- table* ( $2.48 \geq 1.96$ ), hal ini menunjukkan hipotesis diterima (signifikan). Hal ini sudah teruji, jika semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun. Program struktur dan kebijakan balas jasa yang ada telah berjalan efektif, adanya koordinasi kerja yang buruk dan keraguan dalam menjalankan tugas ditambah dengan sistem kontrol manajer yang masih lemah dalam melaksanakan sistem penilaian kinerja, pergantian karyawan terhadap sistem *shift* kerja yang tinggi, faktor keefektifan pimpinan dalam hal perlakuan pimpinan terhadap sesama karyawan berbeda. Hal ini menjadi penyebab terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Lingkungan Kerja Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai *t-value* sebesar -0.01 lebih kecil dari *t-table* ( $0.01 \leq 1.96$ ), hal ini menunjukkan hipotesis ditolak. Hal ini sudah teruji, jika semakin baik atau tidaknya lingkungan kerja tidak terlalu memengaruhi dan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja perusahaan dipersepsikan sebagai lingkungan yang memang seharusnya demikian untuk memenuhi harapan mereka sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja bukan satu-satunya penentu yang dapat mendorong kepuasan dalam bekerja, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang sudah lama di perusahaan ini menyebabkan karyawan merasa nyaman dengan sifat pekerjaan dan lingkungan yang tersedia dan tidak menimbulkan banyak tuntutan, sehingga mereka tetap dapat bekerja dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang ada, lingkungan kerja kurang mendukung atau kurang kondusif terutama pada bagian produksi, faktor hubungan antar rekan kerja dan atasan dan menjadikan tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini serta hasil pengamatan terhadap kondisi PT. Wahana Pendawa Bakti, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Wahana Pendawa Bakti dalam mengambil keputusan dan kebijakan demi kemajuan dan perkembangan PT. Wahana Pendawa Bakti. Adapun saran-saran dari penulis sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya meninjau kembali upaya-upaya yang telah dilakukan saat ini dengan mengevaluasi dan membenahi sistem standar operasional khususnya terhadap faktor-faktor kompetensi, dengan mencari solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang dialami oleh karyawan, sehingga akan tercipta hubungan timbal balik yang positif antara kedua belah pihak, misalnya dapat lebih meningkatkan intensitas dari pelatihan karyawan

secara merata kepada seluruh karyawan dengan menyediakan program pelatihan *hard skill* yang dibutuhkan karyawan untuk memudahkan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga nantinya seluruh karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Sebaiknya perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja atau jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil, misalnya dengan mengoptimalkan pada bagian personalia dengan tujuan untuk membantu karyawan agar dapat menangani masalah dengan lebih baik, karena kebutuhan akan konseling terus meningkat dengan semakin berkembang dan kompleksnya kehidupan karyawan. Hal ini berkaitan erat pada kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi karyawan dapat bersumber dari pekerjaan atau pun di luar perusahaan. Program konseling ini adalah suatu proses komunikasi ke manajemen dan memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada karyawan.
3. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama pada bagian produksi diketahui bahwa keberadaan mesin-mesin besar dan alat-alat di bagian produksi menghambat dalam komunikasi di antara para karyawan yang disebabkan oleh adanya suara bising yang ditimbulkan dari mesin tersebut, serta perbaikan sirkulasi udara atau penambahan kipas pada bagian produksi sehingga karyawan tidak merasa gerah sehingga cepat mudah lelah. Perlu juga membangun hubungan kerja yang ramah baik antar karyawan maupun antar pimpinan dengan bawahan. Pimpinan perlu melakukan pengawasan setiap hari agar pelaksanaan kerja sesuai dengan standar operasional pekerjaan, dan menjalin komunikasi yang baik dengan setiap karyawan agar dapat mengetahui kendala dalam pelaksanaan kerja sehingga karyawan merasa dihargai pimpinan.