

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Bandung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Kompensasi pada karyawan PT. Telkom Witel Bandung berada pada kategori cukup atau sedang dengan nilai rata-rata sebesar 3.570 berada pada interval 3.224 – 4.216. Walaupun berada di interval sedang, terdapat beberapa hal yang belum optimal. Kondisi tersebut tak lepas dari salah satu poin pernyataan yang memiliki nilai kategori tidak memadai seperti pada pernyataan ke-9, “Saya mendapatkan upah atas pekerjaan saya secara tepat waktu”, sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang menjawab setuju, sebanyak 45 orang menjawab netral, 59 orang menjawab tidak setuju dan 9 orang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasa upah/bonus yang diterima dari perusahaan belum tepat waktu, dengan jumlah skor 309, dikatakan kurang baik karena berada pada interval 223,2 - 322,4.
2. Lingkungan kerja secara keseluruhan dikatakan sedang/cukup dengan nilai rata-rata sebesar 2766 berada pada interval 2579,2 – 3372,8. Walaupun berada di interval sedang, terdapat beberapa hal yang belum optimal.

Kondisi tersebut tak lepas dari salah satu poin pernyataan yang memiliki nilai kategori tidak memadai seperti pada pernyataan ke-7, “Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, karyawan, dan atasan saya”, sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang menjawab setuju, sebanyak 54 orang menjawab netral, 59 orang menjawab tidak setuju dan 4 orang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan kurang merasakan komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan, dengan jumlah skor 314, dikatakan kurang baik karena berada pada interval 223,2 - 322,4.

3. Kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dikatakan sedang/cukup dengan nilai rata-rata sebesar 3701 berada pada interval 3224 – 4216. Walaupun berada di interval sedang, terdapat beberapa hal yang belum optimal. Kondisi tersebut tidak terlepas dari salah satu poin pernyataan yang memiliki nilai kategori tidak memadai seperti pada pernyataan ke-8, “Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi”, sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang menjawab setuju, sebanyak 49 orang menjawab netral, 56 orang menjawab tidak setuju dan 7 orang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi, dengan jumlah skor 317, dikatakan kurang baik karena berada pada interval 223,2 - 322,4.
4. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kompensasi, dikarenakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,124 > 1,980$ ) dan sig ( $0,00 < 0,05$ ) maka

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Telkom Witel Bandung. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel lingkungan kerja, dikarenakan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,664 > 0,000$ ) dan sig ( $0,00 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Telkom Witel Bandung.

5. Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan, secara bersamaan Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT, Telkom Witel Bandung karena  $t$  hitung sebesar 83,869 berada pada daerah penolakan  $H_0$

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibuat, maka peneliti mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu serta keperluan praktis PT. Telkom Witel Bandung khususnya dan bagi para peneliti lain pada umumnya.

### **6.2.1 Untuk Pengembangan Ilmu**

- Diperlukan adanya penelitian kembali mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bandung diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

- Untuk peneliti selanjutnya dapat dikembangkan dalam analisis hasil dengan melihat pengaruh secara parsial antar variabel bebas. Sehingga dapat dilihat kaitan antar variabel apakah memiliki pengaruh yang positif sehingga menghasilkan temuan-temuan baru.

### **6.2.2 Untuk Keperluan Praktis**

Dari tiga variabel yang diteliti, ditemukan fakta yang menunjukkan bahwa nilai kompensasi yang terendah dengan nilai 293, kemudian diikuti lingkungan kerja dengan nilai 297 dan diakhiri oleh kepuasan kerja karyawan dengan nilai skor terendah sebesar 317. Terdapat hal yang perlu mendapatkan perhatian lebih oleh para manajemen pada variabel kompensasi dimana karyawan merasa bonus yang diberikan kepada karyawan apabila telah mencapai target untuk lebih ditingkatkan. Selain itu peneliti juga menyarankan agar pemberian kompensasi diharapkan lebih tepat waktu. Hal tersebut dikarenakan karyawan telah mencurahkan segala waktu, tenaga dan pikirannya untuk turut mewujudkan tujuan perusahaan.

Sementara itu seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, lingkungan kerja karyawan berada pada level cukup/sedang dengan skor 297 berada pada interval 223,2 - 322,4. Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan kurang merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan. Peneliti menyarankan kiranya manajemen perlu rutin mengadakan kegiatan diluar kantor untuk menjalin kedekatan emosional antara karyawan satu dengan karyawan lainnya bahkan dengan para manajemen puncak agar pada

saat bekerja dapat terjalin komunikasi yang menyenangkan dan tidak terkesan monoton.

Kepuasan kerja pada penelitian ini berada pada level sedang/cukup dengan skor 317 dikatakan kurang baik karena berada pada interval 223,2 - 322,4. Dari hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi, hal ini sejalan dengan kuisisioner awal dimana sebanyak 60% karyawan belum menerima insentif yang sesuai dengan kontribusi pekerjaannya, kontribusi setiap karyawan dalam sebuah divisi/bagian tidaklah sama, contohnya beberapa karyawan yang memiliki inisiatif untuk menciptakan ide inovasi serta mampu meningkatkan daya saing unggul bagi perusahaan, akan tetapi insentif yang diterima oleh karyawan yang menciptakan inovasi sama dengan karyawan yang hanya bekerja, jelas kontribusi bagi karyawan yang menciptakan ide inovasi jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada umumnya.

Peneliti menyarankan perusahaan untuk lebih memberikan apresiasi tambahan kepada karyawan yang telah menciptakan inovasi baru berupa penghargaan secara materi maupun promosi jabatan dan tidak hanya melihat dari masa kerja karyawan tersebut, bagi karyawan baru yang memiliki inisiatif untuk menciptakan inovasi kiranya perusahaan dapat memberikan promosi jabatan. Hal itu dilakukan karena untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten.