

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Nexus Engineering Indonesia dengan didukung oleh teori yang diperoleh melalui referensi yang ada, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan mengenai variabel kepuasan kerja di PT Nexus Engineering Indonesia yang terdiri dari indikator seperti gaji atau upah, pekerjaan, peluang-peluang promosi, supervisor dan para rekan sekerja. Indikator gaji atau upah mendapatkan hasil tanggapan tertinggi berarti bahwa karyawan merasa gaji atau upah yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan pembayaran gaji atau upah selalu tepat waktu. Sedangkan hasil nilai terendah ialah peluang-peluang promosi artinya banyak karyawan merasa tidak memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi karena perusahaan tersebut lebih memperkerjakan karyawan kontrak dan jarang ada karyawan mendapatkan status permanen.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan mengenai variabel lingkungan kerja di PT Nexus Engineering Indonesia yang terdiri dari indikator seperti penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat

kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna dan dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Indikator penerangan di tempat kerja merupakan hasil tanggapan tertinggi yang artinya bahwa penerangan yang sudah disediakan perusahaan sangat baik dan mendukung setiap aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan indikator musik di tempat kerja mendapatkan tanggapan yang terendah yang artinya tidak semua karyawan dapat bekerja sambil mendengarkan musik, hal tersebut merupakan kebijakan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan mengenai variabel loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia yang terdiri dari indikator seperti taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Indikator kesukaan terhadap pekerjaan mendapatkan tanggapan tertinggi yang artinya karyawan sangat menyukai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena setiap karyawan telah diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian masing-masing. Sedangkan indikator hubungan antar pribadi mendapatkan tanggapan yang rendah yang artinya hubungan antara karyawan dan perusahaan belum dinilai baik oleh karyawan karena kurangnya pendekatan dan komunikasi dengan bawahan.
4. Berdasarkan tanggapan dari karyawan yang bekerja di PT Nexus Engineering Indonesia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas.

5. Berdasarkan tanggapan dari karyawan yang bekerja di PT Nexus Engineering Indonesia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas.
6. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi loyalitas karyawan. Semakin rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan semakin buruknya lingkungan kerja di PT Nexus Engineering Indonesia maka akan menurunkan tingkat loyalitas karyawan di perusahaan ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan uraian simpulan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan gambaran responden mengenai kepuasan kerja, terlihat bahwa responden menyatakan peluang-peluang promosi pada PT Nexus Engineering Indonesia sangat kurang, oleh karena itu perlu dikaji ulang kebijakan perusahaan dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi.
2. Berdasarkan gambaran responden mengenai lingkungan kerja, terlihat berbagai faktor yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor tersebut dan memperbaikinya.
3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, maka dari itu penulis mengharapkan manajemen PT Nexus Engineering Indonesia

memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

4. Karena dalam penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja, maka diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan sebagainya.