

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Tunas Batam Karya 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 Tunas Batam Karya yang terdiri dari indikator seperti gaji atau upah, pekerjaan, peluang-peluang promosi, supervisor dan para rekan sekerja. Indikator pekerjaan mendapatkan hasil tanggapan tertinggi berarti bahwa karyawan sudah merasa pekerjaan yang dilakukannya sudah sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan hasil nilai terendah ialah gaji atau upah artinya sebagian karyawan merasa tidak memperoleh gaji atau upah yang setara dengan jumlah pekerjaan yang dikerjakannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan mengenai variabel lingkungan kerja di PT Tunas Batam Karya 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 bau tidak sedap di tempat kerja

merupakan hasil tanggapan tertinggi yang artinya bahwa udara disekitar perusahaan sudah bersih dan tidak tercemar bahan kimia lain, sehingga mendukung setiap aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan indikator kebisingan di tempat kerja mendapatkan tanggapan yang terendah yang artinya karyawan tidak dapat bekerja dengan baik jika ada kebisingan pada saat karyawan melakukan pekerjaannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan mengenai variabel loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya 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 kemauan untuk bekerja sama mendapatkan tanggapan tertinggi yang artinya karyawan sangat mudah untuk di ajak kerja sama. Sedangkan indikator kesukaan terhadap pekerjaan mendapatkan tanggapan yang rendah yang artinya tidak semua karyawan menyukai pekerjaannya karena mempunyai tantangan masing-masing.
4. Berdasarkan tanggapan dari karyawan yang bekerja di PT Tunas Batam Karya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas.
5. Berdasarkan tanggapan dari karyawan yang bekerja di PT Tunas Batam Karya 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 Tunas Batam Karya 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 gaji atau upah pada PT Tunas Batam Karya sangat kurang, oleh karena itu perlu dikaji ulang kebijakan perusahaan dalam memberikan gaji atau upah dan sesuai pekerjaan yang dilakukan karyawan.
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 Tunas Batam Karya 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 kinerja, motivasi, disiplin kerja dan sebagainya.