

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari rekap kuesioner dengan indikator kepuasan kerja gaji dan tunjangan, jenjang karir atau promosi, supervisi/pimpinan, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, serta hasil wawancara secara keseluruhan penilaian kepuasan kerja pegawai mendapat respon positif dan penilaian yang tinggi dari pegawai sebanyak >90%. Terdapat responden yang memberikan nilai negatif atau tidak puas pada indikator gaji dan tunjangan sebanyak 15%, sistem promosi sebanyak 10%, serta supervisi dari pimpinan sebanyak 10%. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan yang tercermin di PT Karya Perdana Transportama pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, komunikasi dan kordinasi antar pegawai dan pimpinan juga terjalin baik, tingkat kehadiran tinggi, dan *turn over* pegawai rendah.

Pimpinan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan perlu memantau tingkat kepuasan kerja pegawai secara berkala. Senantiasa melakukan evaluasi terhadap berbagai indikator yang mendorong kepuasan kerja pegawai dengan cara sharing pendapat dan pengawasan yang melekat dan kondusif.
2. Perusahaan juga hendaknya memberikan pelatihan pegawai agar pegawai dapat mengembangkan potensi dan skill dirinya, yang juga merupakan salah satu indikator peningkatan kepuasan kerja pegawai