

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang keterikatan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kasih Anugerah, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterikatan karyawan dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi keterikatan karyawan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya cenderung lebih menikmati pekerjaan mereka, merasa lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi, dan merasa lebih puas dengan kondisi kerja karyawan.
2. Fasilitas kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan guna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan variabel keterikatan karyawan, Untuk mengatasi permasalahan pada keterikatan karyawan di perusahaan, Tingkat keterikatan karyawan di perusahaan ini masih tergolong rendah, terutama pada aspek antusiasme terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil survei yang menunjukkan banyaknya responden yang menjawab tidak setuju terhadap pernyataan "Saya merasa antusias ketika menerima tugas apapun yang diberikan oleh pimpinan."

Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu segera mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan antusiasme dan semangat kerja karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan disarankan untuk terlebih dahulu melakukan evaluasi mendalam terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta cara pimpinan berkomunikasi dengan karyawan. Pimpinan perlu dilatih untuk menjadi lebih komunikatif dan inklusif, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menerima tugas. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan program pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik dan berkontribusi secara positif, guna meningkatkan rasa dihargai dan memberi mereka dorongan lebih untuk terlibat. Perusahaan juga perlu menyesuaikan penugasan dengan minat dan kemampuan karyawan, serta memberikan tantangan yang sesuai agar mereka merasa lebih antusias dan termotivasi. Pemberian umpan balik yang konstruktif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau memberikan masukan tentang cara kerja dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang diberikan. Program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan keterampilan dan pemberdayaan karyawan juga bisa menjadi strategi efektif dalam meningkatkan keterikatan karyawan secara keseluruhan.

2. Berkaitan dengan variabel fasilitas kerja di perusahaan, Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak merasa bahwa fasilitas ruangan kerja tertata dengan baik dan tidak memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, saran yang dapat diajukan untuk perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan fasilitas kerja. Fasilitas yang rusak atau tidak terawat dapat menyebabkan ketidaknyamanan yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk menerapkan sistem pemeliharaan dan perawatan fasilitas yang lebih baik dan terjadwal secara rutin. Pemeliharaan yang baik akan memastikan bahwa fasilitas selalu dalam kondisi optimal, yang akan membantu karyawan merasa lebih dihargai dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap fasilitas kerja yang disediakan.

Dengan perbaikan pada fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada tingkat keterikatan, produktivitas, dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan perbaikan fasilitas sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, berdasarkan temuan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama terkait dengan pernyataan "*Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini*" dalam hal gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, maka disarankan beberapa langkah untuk perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan kebijakan gaji dan tunjangan. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan gaji yang lebih adil dan kompetitif. Penyesuaian ini harus mempertimbangkan tingkat inflasi, biaya hidup yang semakin tinggi, serta standar gaji industri yang berlaku. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berhubungan langsung dengan masalah kesejahteraan finansial mereka. Selain kebijakan gaji, perusahaan dapat mempertimbangkan peningkatan kompensasi non-gaji, seperti tunjangan transportasi, fasilitas kesehatan, program kesejahteraan karyawan, atau bonus dan insentif yang relevan. Kompensasi non-gaji dapat memberikan manfaat tambahan yang membantu meringankan beban finansial karyawan meskipun gaji mereka belum sepenuhnya mencukupi. Peningkatan kompensasi non-gaji ini dapat memperbaiki kepuasan kerja dan mengurangi rasa ketidakpuasan terkait dengan masalah finansial. Perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap masalah gaji yang menjadi salah satu faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan. Melalui evaluasi penyesuaian kebijakan gaji yang adil dan peningkatan kompensasi non-gaji, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akan berdampak positif pada perusahaan