

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penulis merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif ini dapat diartikan perusahaan telah menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Dengan demikian perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan semaksimal mungkin.
2. Pelatihan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kurangnya memperhatikan mengenai pelatihan kerja terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya karna akan memberikan dampak yang buruk terhadap kepuasan karyawan.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif ini dapat diartikan telah membuat karyawan merasa bahwa dirinya penting bagi perusahaan dan membuat karyawan merasa dihargai terhadap PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Dengan demikian perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan semaksimal mungkin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan saran kepada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik menyandang pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Pada indikator Kerjasama antar Tingkat atasan, bawahan dan rekan kerja masih dianggap lemah, maka dari itu perusahaan harus memperbaiki

Kerjasama antar Tingkat atasan, bawahan dan rekan kerja supaya karyawan memberikan hasil yang maksimal dan menjadi lebih bersemangat.

2. Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun pelatihan dalam perusahaan ini sudah dilakukan sesuai dengan hasil kepuasan kerja karyawan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat pengaruh paling kecil adalah Metode yang digunakan. Hal ini harus menjadi perhatian PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya untuk meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah dilakukan baik dari segi materi program, metode pelatihan maupun umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Memperbaiki metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan agar karyawan dapat lebih menikmati proses berjalannya pelatihan tanpa rasa jenuh dan dapat menciptakan semangat diri dalam menjalankan kegiatan pelatihan. Oleh karena itu untuk lebih meningkatkan kualitas pelatihan secara lebih baik, pimpinan perlu memberikan pengarahan dan koordinasi yang baik kepada bawahan melalui pemahaman tentang pentingnya pelatihan dalam bekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia dalam indikator tersebut dapat dilihat pengaruh paling kecil adalah Ketegasan. Hal ini harus menjadi perhatian para pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya untuk bertindak tegas. Jika tindakan indisipliner dibiarkan, hal tersebut akan merugikan reputasi karyawan dan juga menghambat kegiatan operasional perusahaan. Untuk mencegah berbagai tindakan kedisiplinan karyawan, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menggunakan *software payroll*. Seperti, untuk memantau kehadiran, pengajuan izin cuti karyawan, dan sebagainya.