

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Pengupahan dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada SPBU 34.41117 Purwakarta”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengupahan karyawan di SPBU 34.41117, diukur menggunakan dimensi upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Nilai rata-rata (*mean*) seluruh dimensi berada pada taraf yang sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan mempersepsikan untuk sistem pengupahan sudah baik akan tetapi hal tersebut harus dijaga secara konsisten dan terus ditingkatkan oleh perusahaan. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil analisa deskriptif perusahaan karyawan menerima upah selalu tepat waktu. Insentif diberikan berdasarkan banyaknya produk BBM yang dijual tiap bulannya yang besaran harga sesuai aturan perusahaan. Karyawan selalu menerima THR saat menjelang hari raya dan mendukung kinerja karyawan dengan memberikan fasilitas penunjang yang memadai seperti toilet, kendaraan operasional, dan seragam kerja.
2. Keselamatan Kesehatan Kerja pada SPBU 34.41117, diukur menggunakan dimensi pembiayaan kesehatan, pelayanan kesehatan, dan perlengkapan. Nilai rata-rata (*mean*) seluruh dimensi berada pada taraf yang baik, sehingga dapat dikatakan karyawan mempersepsikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di SPBU 34.41117 sudah baik akan tetapi hal tersebut harus dijaga secara konsisten dan terus ditingkatkan oleh perusahaan. Hal ini didukung berdasarkan hasil analisa deskriptif perusahaan turut memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan mendaftarkan BPJS dan rutin membayar iuran tiap bulannya. Perusahaan juga memberikan pelayanan kesehatan yang memadai seperti pemberian vitamin, susu, dan jadwal cek kesehatan yang rutin untuk memastikan karyawan bekerja dalam kondisi prima dan

memberikan perlengkapan penunjang untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja seperti apar.

3. Kepuasan kerja di SPBU 34.41117, diukur menggunakan dimensi upah, pengawas, rekan kerja, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Nilai rata-rata (*mean*) seluruh dimensi berada pada taraf yang baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas bekerja di SPBU 34.41117. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kepuasan karyawan terbentuk karena faktor-faktor penunjang kerja seperti besaran upah yang diberikan sesuai dengan aturan dan diberikan tepat waktu, adanya pengawas yang membantu ketika terjadi masalah atau kendala selama kerja, tiap karyawan mendapat kesempatan promosi secara adil, dan karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya sehingga tidak kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal-hal tersebut secara nyata memupuk kepuasan kerja sehingga karyawan merasa memiliki tanggungjawab dan dapat memberikan kinerja yang maksimal pada perusahaan.
4. Hasil analisis regresi linear berganda melalui uji T dan Uji F diperoleh hasil uji T yakni variabel Upah (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji F juga diperoleh bahwa secara simultan variabel Pengupahan (X1) dan Keselamatan Kesehatan (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Didukung hasil uji koefisien determinasi, yang dilihat dari besarnya *Adjusted R Square* yakni 0,699 yang artinya sebesar 69,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengupahan dan keselamatan kesehatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengupahan dan keselamatan kesehatan Kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Serta ketika suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja karyawan yang baik, hal tersebut akan sangat bermanfaat terhadap perusahaan. Karena ketika karyawan di

perusahaan memiliki kepuasan kerja yang baik maka hal tersebut akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Pada variabel pengupahan, pernyataan “Upah yang saya dapatkan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan” memiliki nilai *mean* terendah yaitu 3,9 dibandingkan dengan nilai *mean* pernyataan lainnya. Maka dari nilai tersebut perusahaan hendaknya meninjau kembali apakah beban pekerjaan yang dirasakan karyawan terjadi ketimpangan, berdasarkan informasi yang didapatkan penulis, misalnya karyawan pada shift malam mendapat insentif lebih banyak atau mendapatkan tunjangan shift malam hal tersebut perlu dipertimbangkan perusahaan karena di SPBU ini shift yang paling ramai dikunjungi konsumen yaitu shift malam. Sehingga diharapkan melalui penelitian ini, perusahaan dapat perusahaan dapat mendapatkan gambaran atau informasi bahwa sebaiknya meninjau kembali keselarasan terhadap beban kerja karyawan dengan upah yang diberikan kepada karyawan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang sesuai dengan upah yang diberikan.
2. Pada variabel keselamatan kesehatan kerja, untuk seluruh dimensi berdasarkan keseluruhan nilai *mean* yaitu 4,24 yang diartikan sangat baik. Akan tetapi pada analisa deskriptif penulis mendapatkan informasi pada pandemi Covid-19 perusahaan belum menyediakan masker untuk digunakan oleh para karyawan, perlu diketahui masker ini merupakan perlengkapan yang sangat penting untuk beraktivitas terlebih lagi pada SPBU khususnya untuk operator yang bekerja langsung didekat pulau pompa akan menghirup terus menerus udara bensin yang jika dihirup dalam jangka waktu yang lama tidak baik untuk tubuh. Berangkat dari permasalahan tersebut sebaiknya perusahaan kedepannya dapat secara konsisten memperhatikan kesehatan karyawannya khususnya untuk

operator yang bekerja diluar kantor selama 1 *shift* penuh melayani konsumen serta harus menghirup bahan bakar yang tentunya kurang baik untuk kesehatan hal yang dapat dilakukan perusahaan yaitu menyediakan masker untuk digunakan oleh para operator untuk meminimalisir hal yang tidak diinginkan untuk aspek kesehatan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Haryani, S. (2002). *Hubungan Industrial di Indonesia*. (M. As'ad & W. Soedjono, Eds.) Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Kurniawan, Dwi. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda*.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Lestari, V. N. S., & Cahyono, D. (2017). Sistem Pengupahan di Indonesia. *Economic: Journal of Economic and Islamic Law*, 8(2), 144-153.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Deepublish.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Ramli, Soehatman. (2013). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17 ed.)*. England: Pearson.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sirait, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Subagyo, Joko. (2011). *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sunyoto, Ashar . (2012). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* . Surakarta : Harapan Press.
- Susilowati,Etty. (2021). *Hubungan Industrial Konsep dan Teori*. Jakarta: CV. Lentera Ilmu Madani.

## SUMBER INTERNET

Perdana, Rendi. (2017). "Gaji Pas-Pasan Operator Mesin Pompa Bensin", <https://www.merdeka.com/khas/gaji-pas-pasan-operator-mesin-pompa-bensin.html>, diakses pada 12 November 2022.

Kusuma, Subagja. (2019). "Jumlah Kasus Hubungan Industrial Berdasarkan Data Provinsi Jawa Barat", <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-kasus-hubungan-industrial-berdasarkan-jenis-kasus-di-jawa-barat>, diakses pada 10 Oktober 2022.