BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diteliti, maka terdapat beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh Asuransi Kesehatan dan Insentif Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan rata-rata asuransi kesehatan terhadap kepuasan karyawan dengan skor rata-rata 188,5 berarti asuransi kesehatan dengan kategori buruk. dilanjutkan keseluruhan rata-rata kepuasan karyawan dengan skor rata-rata 191,5 berarti kepuasan karyawan dengan kategoriburuk. dan keseluruhan rata-rata insentif kerja terhadap kepuasan karyawan dengan skor rata-rata 190,67 berarti insentif kerja dengan kategori buruk.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial dari hasil penelitian menunjukkan bahwa asuransi kesehatan secara parsial berpengaruh signfikan terhadap kepuasan kerja nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan insentif kerja secara parsial berpengaruh signfikan terhadap kepuasan kerja nilai signifikasi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05.
3. Berdasarkan uji hipotesis dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 17.663 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,175. Sehingga nilai F_{hitung} , F_{tabel} = 17.663 > 3.175, dengan tingkat signifikasi 0,000< 0,05 maka H0 ditolah dan H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel asuransi kesehatan (X1) dan insentif

kerja (X2) secara bersama-sama simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis distribusi frekuensi pada variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, disarankan perlu dilakukan evaluasi mendalam terkait aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap asuransi kesehatan dan insentif kerja. Manajemen perlu mempertimbangkan peningkatan komunikasi dan pemahaman terkait manfaat asuransi kesehatan serta memberikan insentif kerja yang lebih memotivasi karyawan. Upaya ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, perlu dilakukan survei atau wawancara lebih lanjut untuk mendapatkan pandangan lebih rinci dari karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang dapat ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih baik di PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.
2. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, dapat disarankan agar PT. Pertamina Hulu Rokan di Kota Jambi lebih memperhatikan dan meningkatkan program asuransi kesehatan dan insentif kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil uji persial menunjukkan bahwa asuransi kesehatan dan insentif kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan karyawan, dengan nilai signifikasi yang lebih kecil dari

0,05. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan manfaat asuransi kesehatan yang ditawarkan kepada karyawan, serta meningkatkan program insentif kerja yang dapat memberikan motivasi dan apresiasi kepada mereka. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kedua variabel tersebut guna memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan demikian, langkah-langkah ini dapat menjadi strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memastikan kesejahteraan serta kepuasan karyawan di PT. Pertamina Hulu Rokan.

3. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, dapat disarankan untuk PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek terkait asuransi kesehatan dan insentif kerja bagi karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dapat mengoptimalkan program asuransi kesehatan dan insentif kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, sekitar 58,6% variasi dalam kepuasan karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.