

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian dan analisis terhadap data yang didapatkan melalui kuesioner hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV Mutiara Jaya Berkah” dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
 - a) Kepuasan kerja karyawan pada CV Mutiara Jaya Berkah termasuk ke dalam kategori sangat rendah, dengan beberapa penyebab utamanya yaitu atasan dari para karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah tidak memperlakukan karyawan bawahannya dengan adil dan juga tidak memberikan dukungan dan perhatian apapun terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bawahannya, lalu sebagian besar karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah merasakan bahwa mereka tidak dapat menjalin keakraban dengan sesama rekan kerja mereka, dan juga para karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah merasa bahwa mereka tidak memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan.
 - b) Kompensasi karyawan pada CV Mutiara Jaya Berkah termasuk kedalam kategori sangat rendah, dengan beberapa penyebab utamanya yaitu para karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah merasa bahwa besaran jumlah gaji

yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh mereka dan juga sebagian besar karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah, merasa bahwa perusahaan tidak selalu memberikan insentif terhadap hasil kerja dari karyawan yang dapat melampaui target.

- c) Lingkungan kerja pada CV Mutiara Jaya Berkah termasuk kedalam kategori sangat tidak nyaman, dengan beberapa penyebab utamanya yaitu para karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah merasa bahwa jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja karyawan, tidak cukup untuk dapat membuat sirkulasi udara diruangan berjalan dengan baik dan juga tata ruang kerja karyawan tidak tersusun dengan baik dan teratur.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Pernyataan ini merupakan hasil dari penjabaran nilai-nilai yang dihasilkan pada setiap uji yang dilakukan dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja memiliki nilai yang positif, maka hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan menjadi semakin kuat.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mutiara Jaya Berkah. Pernyataan ini merupakan hasil dari penjabaran nilai-nilai yang dihasilkan pada setiap uji yang dilakukan dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja karyawan sangat baik dan nyaman, maka kepuasan kerja yang mereka miliki akan berbanding

lurus dengan hal tersebut atau kepuasan kerja yang mereka miliki akan tinggi pula.

5.2 Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa implikasi teoritis yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut mendukung pernyataan Andriany (2019) yang juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, dalam artian kompensasi tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, dan apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut kepada perusahaannya, maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Rolinda (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil tersebut mendukung pernyataan Fauzi (2017) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerja maupun atasannya, baik yang sama maupun dengan yang berbeda jenis pekerjaannya. Para karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat memudahkan mereka ketika sedang mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaannya. Beberapa studi mengemukakan bahwa seorang karyawan lebih menyukai keadaan lingkungan kerja fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Suhu udara, intensitas cahaya, suara kebisingan dan faktor lingkungan kerja lainnya juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga bisa berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja dibutuhkan untuk mengisi kebutuhan sosial mereka. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan juga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Mulyah et al (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh CV Mutiara Jaya Berkah, yaitu :

- a. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan jumlah persentase jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tertinggi yaitu pada dimensi pengawasan dalam indikator atasan memberikan dukungan moral pada pernyataan atasan

memberikan dukungan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV Mutiara Jaya Berkah merasa bahwa atasan mereka tidak memberikan dukungan dan perhatian apapun terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bawahannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, atasan diharapkan dapat memberikan dukungan dan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bawahannya, hal tersebut nantinya akan membuat karyawan merasa bahwa atasan mereka selalu memperhatikan dan membimbing mereka dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja dari para karyawan nantinya juga akan meningkat, serta peran seorang atasan dalam memimpin para bawahannya harus dapat memperlakukan setiap bawahannya dengan adil dan mampu dipandang sebagai tauladan serta dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018).

- b. Pada variabel kompensasi, indikator dengan jumlah persentase jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tertinggi pada dimensi kompensasi langsung dalam indikator gaji pada pernyataan yaitu besaran gaji yang berikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang saya harapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV Mutiara Jaya Berkah merasa bahwa besaran jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh mereka. Perbedaan antara jumlah gaji yang diterima oleh para karyawan dengan jumlah gaji yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau ketidakpuasan gaji. Jika karyawan merasa bahwa jumlah keduanya setara, maka akan muncul kepuasan gaji dari

karyawan tersebut, antisipasi dari kepuasan gaji akan dapat mempengaruhi keputusan karyawan terhadap seberapa keras dia akan bekerja (Fauzi, 2017).

- c. Pada variabel lingkungan kerja, indikator dengan jumlah persentase jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju tertinggi yaitu pada dimensi lingkungan kerja fisik dalam indikator sirkulasi udara pada pernyataan jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV Mutiara Jaya Berkah merasakan bahwa jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja mereka, sangat tidak cukup untuk membuat sirkulasi udara didalam ruangan kerja mereka dapat berjalan dengan baik. Beberapa macam lingkungan kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, sirkulasi udara, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam instansi. Masing-masing jenis lingkungan kerja ini perlu dipersiapkan dan direncanakan dengan baik oleh manajemen perusahaan, sehingga dapat diperoleh kenyamanan kerja yang memadai bagi para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, lingkungan kerja yang baik yaitu merupakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan baik meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan tersebut berupa keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi udara, penerangan, kebersihan dan lain-lain. (Mulyah et al., 2020).

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada kesimpulan diatas maka peneliti memiliki beberapa saran dan rekomendasi yaitu :

A. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dikaji kembali dengan menggunakan variabel-variabel bebas lainnya seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi intrapersonal agar dapat lebih mengetahui hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di tempat penelitian yang sama.

Penelitian ini juga dapat dikaji dengan variabel bebas yang sama namun dengan variabel terikat yang berbeda untuk mengetahui hal lain yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan di tempat penelitian yang sama.

Keterbatasan penelitian yang dihadapi dalam penyusunan antara lain adalah kurangnya waktu dan kesempatan untuk mendatangi lokasi penelitian secara langsung dikarenakan adanya musibah pandemik COVID-19 ditengah proses penelitian. Oleh karena itu proses pengambilan data penelitian kurang berjalan dengan maksimal serta penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data dalam penelitian, sehingga terkadang membuat jawaban responden bias dan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

B. Untuk Perusahaan

1. Dalam variabel kepuasan kerja indikator paling rendah terdapat pada dimensi pengawasan dalam indikator atasan memberikan dukungan moral dengan butir pernyataan ketiga yaitu atasan memberikan dukungan dan perhatian terhadap

pekerjaan yang saya lakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan dari para karyawan di CV Mutiara Jaya Berkah tidak memberikan dukungan dan perhatian apapun terhadap mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan upaya dengan cara menginstruksikan atasan atau manajer mereka untuk dapat memberikan dukungan moral dan perhatian terhadap karyawan bawahan mereka, karena hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kondisi psikologis dari karyawan bawahannya tersebut, dan juga karyawan bawahan mereka nantinya akan merasa bahwa atasannya selalu memperhatikan dan membimbing mereka dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja dari para karyawan bawahan tersebut nantinya juga akan meningkat.

2. Dalam variabel kompensasi indikator paling rendah terdapat pada dimensi kompensasi langsung dalam indikator gaji dengan pernyataan yaitu besaran gaji yang berikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang saya harapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV Mutiara Jaya Berkah merasa bahwa besaran jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan besaran gaji yang diberikan kepada karyawannya dengan cara menyesuaikan jumlah pemberian gaji karyawan mereka agar sesuai dengan UMK di Kota Bogor, hal tersebut nantinya akan membuat karyawan selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan juga akan membuat kesejahteraan karyawan dapat terjaga dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

3. Dalam variabel lingkungan kerja indikator paling rendah terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik dalam indikator sirkulasi udara dengan pernyataan jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV Mutiara Jaya Berkah merasakan bahwa jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja mereka, sangat tidak cukup untuk membuat sirkulasi udara didalam ruangan kerja mereka dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan upaya dengan menambah jumlah *exhaust* didalam ruangan kerja karyawan, atau lebih baik lagi apabila perusahaan menggunakan AC (*air conditioner*) untuk setiap ruangan kerja karyawan, hal tersebut nantinya akan berdampak pada kondisi udara di ruangan kerja karyawan menjadi tidak pengap, sirkulasi udaranya pun nantinya akan membaik dan juga akan membuat suhu udara di dalam ruangan kerja karyawan menjadi lebih sejuk.