

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samanda Transportation, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation Responden menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. CV. Samanda Transportation masih belum sesuai dengan beban kerja yang mereka harus lakukan sehingga kecenderungan jawaban responden banyak yang menyatakan kurang setuju.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation Responden menganggap bahwa Lingkungan kerja berada dalam kategori kurang baik karena kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung, keamanan lingkungan kerja yang belum terjamin dan adanya hubungan komunikasi yang kurang baik antar atasan ataupun rekan kerja.
3. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama, secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{hitung} yang diperoleh sebesar 78.522. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , sebesar 3.06%. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian

lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak atau variabel independen kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh sebesar 53,5% terhadap variabel terikat. Sebesar 46,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 53,5%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: Komitmen organisasi budaya organisasi , kinerja karyawan dan motivasi kerja .

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk CV. Samanda Transportation

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pihak perusahaan harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian

perusahaan dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan.

1. Untuk Kompensasi

Saran yang diberikan terhadap Perusahaan lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, minimal sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yaitu sebesar Rp.3.397.135,00,-. khususnya gaji yang diterima karyawan, sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja. Hal ini terbukti bahwa perusahaan juga harus bertindak adil dan cepat dalam memberikan uang tunjangan dan asuransi kesehatan semua karyawan.

2. Untuk Lingkungan Kerja

Solusi dan saran bagi Perusahaan agar bisa membersihkan juga membuat sirkulasi udara didalam ruangan dan membuat nyaman keadaan lingkungan kantor sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya berdasarkan aspek – aspek yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga para pegawai dapat bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya berdampak positif pada perusahaan.

3. Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Untuk variabel kepuasan kerja saran yang diberikan untuk CV. Samanda Transportation yaitu, pertama bagi CV. Samanda Transportation agar memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan standar penggajian. Keadilan yang dirasa kurang

untuk pekerjaan yang dilakukan dibanding balas jasa yang diperoleh oleh pekerjaan sangat mungkin terjadi. Hal ini akan berdampak pada kurang semangatnya karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sehingga akan mengakibatkan kepuasan kerja menjadi turun.

Kedua, atasan harus menunjang sistem promosi yang transparan dan adil. Agar semua karyawan bisa memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam hal promosi jabatan, sehingga perusahaan harus mensosialisasikan hal tersebut untuk seluruh karyawan. Hal ini akan menumbuhkan keadilan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.