

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. KramaYudha Ratu Motor”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. KramaYudha Ratu Motor. Responden menganggap bahwa lingkungan kerja berupa lingkungan fisik dan non fisik di PT. KramaYudha Ratu Motor sudah baik karena ruangan produksi sudah di tunjang dengan adanya eksosfent serta alat pelindung diri dan keamanan sudah tersedia di dalamnya.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KramaYudha Ratu Motor. Responden menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. KramaYudha Ratu Motor masih belum baik karena tunjangan antara level staf dan level foreman masih terdapat gap yang cukup besar seingga kecenderungan jawaban responden banyak terdapat pada netral dan kurang setuju.
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KramaYudha Ratu Motor. Responden menganggap bahwa pengembangan karir berada dalam keadaan baik karena adanya kenaikan level jabatan secara berkala yang dilakukan

oleh PT. KRM berdasarkan masa kerja dan kinerja dari setiap individu karyawan.

4. Lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KramaYudha Ratu Motor. Responden menganggap bahwa kepuasan kerja berada dalam keadaan baik dilihat dari persentase jawaban responden yang lebih banyak ke setuju.

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 lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir memiliki nilai sebesar 55,7%; 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, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. KramaYudha Ratu Motor

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. Membina dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana tempat bekerja. perihal lingkungan kerja khususnya dibagian pengecatan kendaraan serta peninjauan kembali alat pelindung diri pada setiap karyawan agar keamanan dan keselamatan kerja dapat terjamin secara baik.
2. Agar perusahaan lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, khususnya tunjangan jabatan yang masih di rasa adanya kesenjangan yang cukup besar didalamnya, sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja. Hal ini terbukti bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Perusahaan lebih memperhatikan karir karyawannya berdasarkan aspek – aspek yang dapat mempengaruhi peningkatan jabatan seperti kinerja dan masa kerja para pegawainya. Sehingga para pegawai dapat bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya berdampak positif pada perusahaan.