

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah peneliti lakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mayoritas responden menjawab tidak setuju pada dimensi kompensasi finansial dan non finansial. Artinya mayoritas responden merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Untuk variabel lingkungan kerja, khususnya dimensi lingkungan kerja fisik, mayoritas responden tidak puas dengan lingkungan fisik yang ada di perusahaan. Sedangkan dimensi lingkungan kerja non fisik, mayoritas responden merasa puas dengan lingkungan non fisik yang ada. Sementara itu, kepuasan kerja belum dirasakan oleh sebagian besar responden. Hal itu karena masih ada karyawan yang merasakan ketidakpuasan pada dimensi promosi, gaji, dan pekerjaan itu sendiri.
2. Berdasarkan analisis, dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa.
3. Berdasarkan analisis, dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa.

4. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSB Sofa Marwa. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0.376 atau 37.6%. Artinya secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja memiliki persentase sumbangan terhadap kepuasan kerja sebesar 37.6%. Sedangkan selebihnya sebesar 62.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Operasional Untuk RSB Sofa Marwa**

1. RSB Sofa Marwa disarankan untuk meningkatkan kompensasi, khususnya kompensasi finansial bagi para karyawannya untuk peningkatan kepuasan kerja karyawannya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan pelayanan kesehatan untuk para karyawannya.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik untuk menunjang aktivitas karyawannya untuk peningkatan kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja lemah pada aspek pekerjaan itu sendiri, pembayaran dan promosi. Oleh karena itu, untuk membangun kepuasan kerja para karyawannya, pihak manajemen sebaiknya mengevaluasi kembali indikator dalam kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, pembayaran, dan promosi untuk peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Meneliti variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel kompensasi dan lingkungan kerja seperti iklim organisasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan.
2. Mengkaji berbagai hasil penelitian dan literatur yang terkait dengan judul penelitian dan relevan dengan masalah yang akan diteliti sebagai landasan dan acuan teoretis yang tepat.