

## **BAB V**

### **KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab – bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa . Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang artinya adalah apabila kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.
2. Iklim organisasi dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif yang artinya adalah apabila iklim organisasi meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.
3. Kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai yang artinya adalah apabila kompensasi dan iklim organisasi meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa, semakin tinggi kompensasi dan iklim organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperolehnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat

meningkatkan kompensasi dan iklim organisasinya, sehingga tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat.

Kompensasi yang tinggi akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya, kompensasi yang rendah akan mengakibatkan kepuasan kerja yang diperoleh akan rendah. Oleh karena itu sebaiknya setiap karyawan harus mendapatkan kompensasi yang layak dengan mendapatkan gaji dan upah yang adil dan layak, mendapatkan insentif serta tunjangan dari perusahaan.

Tingginya iklim organisasi akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya, rendahnya iklim organisasi akan mengakibatkan kepuasan kerja yang diperoleh akan rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan iklim organisasi karena ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya

Selain kedua faktor di atas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antar lain: