

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan, serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah di Kota Bukitting Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Semakin tinggi tingkat Kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Apabila kompensasi dan lingkungan kerja meningkat

maka kepuasan kerja pun akan meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian variabel pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bank Syariah di Kota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat, disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja pada karyawan melalui program-program perusahaan dan memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja sehingga nantinya akan berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dari hasil perhitungan rata-rata skor dimensi yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya dapat dinyatakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi dengan dimensi meningkat memiliki persentase tertinggi yaitu 43%. memiliki pengaruh yang kuat dengan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi terutama pada dimensi meningkat, seperti di saat

perusahaan meningkatkan kompensasi yang di berikan kepada karyawan nya maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

2. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja terdapat dimensi lingkungan kerja fisik dengan persentase tertinggi yaitu 52%. Kemudian apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang tinggi terutama pada lingkungan kerja fisik seperti nyamanya tempat kerja karyawan yang dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Besarnya dimensi tiap variabel independen menjelaskan bahwa dimensi meningkat pada kompensasi dan dimensi lingkungan kerja fisik pada lingkungan kerja. Tidak hanya faktor kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut adalah:

1. Pada variabel kompensasi dimensi Tunjangan memiliki presentase terendah, maka sebaiknya perusahaan harus memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada karyawan mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan visi misi perusahaan.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja dimensi Lingkungan kerja non fisik memiliki presentasi terendah. Sebaiknya perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik berupa *conference* yang memadai sehingga mampu menunjang kepuasan kerja dari karyawan.
3. Pada Variabel Kepuasan Kerja dimensi tingkat merupakan dimensi terendah. Ini menandakan perusahaan memberikan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang ada agar mampu bekerja dengan baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, masih terdapat keterbatasan, namun dengan adanya keterbatasan ini diharapkan dapat dilakukan untuk penelitian yang akan datang, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan, pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor yang lainnya.
2. Bagi para peneliti yang ingin meneliti mengenai kepuasan kerja, diharapkan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat dan menambah luas khazanah ilmu pengetahuan.