

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari data primer yang di peroleh melalui penyebaran kuesioner maka di lakukan pengujian validitas untuk mengetahui / mengukur valid tidaknya kuesioner. Dan di lakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner. Hasil pengujian menunjukan bahwa semua pernyataan, konsistensi dari waktu ke waktu. Serta hasil pengujian menunjukan bahwa semua pernyataan dalam tiap variabel reliable dan valid.

Dari pembahasan yang telah di uraikan diatas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan *Human relationship* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT. Dosni Roha Semarang hal ini dapat di terima dan di ketahui berdasarkan hasil uji variabel *Human relationship* di peroleh nilai t hitungnya 2,519 dan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relationship* terhadap kepuasan karyawan PT. Dosni Roha Semarang. Dan kontribusi koefisien *human relationship* terhadap kepuasan sebesar 2,519 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi *human relationship* terhadap kinerja sebesar (2,519)

2. Hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT. Dosni Roha Semarang hal ini dapat diterima dan diketahui berdasarkan hasil uji variabel disiplin kerja di peroleh nilai  $t$  hitungnya 2,245 dan nilai signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak. Dengan demikian terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. Dosni Roha Semarang. Dan kontribusi koefisien kompensasi terhadap kepuasan sebesar 2,245 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi kompensasi terhadap kepuasan sebesar  $(2,245)^2$ .
3. Hipotesis yang membuktikan bahawa *human relationship* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Dosni Roha Semarang hal ini dapat di terima dan di ketahui dari nilai  $F$  hitung sebesar 45.964 yang menyatakan lebih besar dari  $F$  tabel dengan tingkat signifikan 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_o$  di tolak dan  $H_a$  di terima dengan demikian *human relationship* dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Dosni Roha Semarang. Human relationship yang baik di tambah dengan kompensasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan yang lebih baik pula.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti tulis di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

### 5.2.1 Implikasi Manajerial

1. Hendaknya PT. Dosni Roha Semarang lebih menerapkan dan menggunakan *human relationship* karena mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan karyawan di lihat dari koefisien regresinya. Oleh sebab PT. Dosni Roha Semarang perlu meningkatkan dan mempertahankan *human relationship* dengan melihat indikator-indikator *human relationship* seperti pandangan positif yang mempunyai jumlah rata-rata paling rendah di antara indikator human relationship lainnya. Pandangan positif yaitu cara pandang karyawan untuk selalu berpikir positif dalam bekerja dan berhenti untuk berpikir negatif tentang pekerjaan, mengembalikan pada perspektif yang benar bahwa tiap orang pasti akan mengalami hari baik dan hari yang buruk dalam bekerja, selalu mencari hikmah dalam setiap kesalahan dan penilaian buruk atasan serta belajar memperbaiki pekerjaannya. Selain itu, karyawan fokus dengan pekerjaan masing-masing dan selalu melakukan yang terbaik tanpa berusaha mencari kesalahan rekan kerja yang lain. Karyawan yang selalu mempunyai sikap berpandangan positif terhadap rekan kerja dan pimpinannya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadikan karyawan akan lebih

produktif dan kreatif dalam pekerjaannya sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan pada PT Dosni Roha Semarang lebih baik.

2. Diharapkan PT Dosni Roha Semarang dapat memperhatikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan di PT. Dosni Roha Semarang maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan yang akan dicapai. Dalam penelitian ini indikator kompensasi non finansial masih lemah dalam perusahaan, sehingga perlu dikembangkan lebih baik terutama pada lingkungan kerja dan fasilitas perusahaan agar karyawan menjadi lebih nyaman dalam bekerja. Kompensasi non finansial dikatakan sebagai pelengkap dalam perusahaan akan tetapi dapat memberikan pengaruh agar tercipta kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.
3. Dalam uji statistik, hasil uji  $R^2$  menunjukan bahwa human relationship dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,578 atau 58%. Sedangkan 42% masih ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan selain kedua variabel yang tersebut dalam penelitian, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi. Penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, karena semakin baik kepuasan karyawan maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kemajuan PT. Dosni Roha Semarang.

### **1.2.2 Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Dosni Roha Semarang seperti Lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini dalam rangka melengkapi hasil penelitian terdahulu sehingga dapat diambil kesimpulan tentang apa yang sebenarnya mempengaruhi kepuasan PT. Dosni Roha Semarang.