

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Penelitian mengenai analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Holi Karya Sakti Semarang dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis H1 yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisiensi sebesar 0,481 dan nilai t hitung sebesar $6,184 > t$ tabel 1,681 dengan signifikansi 0,05 Dikatakan positif signifikan jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .
2. Hasil pengujian hipotesis H2 yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisiensi 0,563 dan nilai t hitung sebesar $7,238 > t$ tabel 1,681

dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0

3. Hasil pengujian Hipotesis H_3 yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan perhitungan f hitung $85,101 > f$ table $3,22$ dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dan hasil Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) sebesar 79,3.

5.2 Implikasi Manajerial / Saran Untuk Perusahaan

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya PT. Holi Karya Sakti Semarang pada divisi *cutting* memperhatikan masalah kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung. Seperti gaji di PT. Holi Karya Sakti Semarang sudah sesuai yang diharapkan dalam pemberian gaji, untuk itu perlu dipertahankan, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas kantor, karena fasilitas kantor merupakan alat atau sarana untuk mempermudah karyawan dalam bekerja baik didalam ataupun diluar kantor, seperti sarana, peralatan bekerja, ruang kerja, tempat parkir, dan angkutan antar jemput karyawan. Jika masalah kompensasi langsung maupun tidak langsung dijalankan dengan benar dan baik maka karyawan akan semakin puas dalam bekerja dan kinerja akan meningkat.

2. Hendaknya PT. Holi Karya Sakti Semarang pada divisi *cutting* memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada, baik lingkungan kerja fisik dan non fisik, hal ini dilakukan dengan cara mengatur tingkat kebisingan, keamanan kerja dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja, untuk itu perusahaan sebaiknya harus memperhatikan keamanan kerja, karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila di tunjang dengan kondisi lingkungan yang nyaman, dan juga harus memperhatikan hubungan antar rekan kerja. Karena jika karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dan bersikap ramah dengan seluruh rekan kerja, maka hubungan antar rekan kerja akan terjalin dengan baik atau harmonis.
3. Perlu dilakukan penelitian yang sejenis dengan menambah variabel penelitian selain dari variabel yang ada seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, *human relationship* dan motivasi kerja, agar penelitian tentang kepuasan kerja ini menjadi lebih sempurna.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun dalam penelitian ini sudah berusaha secara maksimal untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi penelitian ini tetap memiliki keterbatasan yaitu :

1. Jumlah penelitian ini masih terbatas yaitu 45 responden, hal ini memungkinkan beberapa aspek dari masing-masing variabel belum terukur.
2. Pengisian kuesioner dilakukan dengan singkat oleh responden, karena pengisian dilakukan pada saat disela-sela bekerja.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen dan tidak disertai variabel moderating ataupun variabel intervening. Hal ini akan mengakibatkan tidak diketahui bagaimanakah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila disertai dengan variabel moderating ataupun variabel intervening yang dapat menjembatani pengaruh tidak langsung antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan dari beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk mengangkat variabel-variabel baru diluar dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga nantinya dapat dilihat lebih banyak variabel yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Waktu penelitian dilakukan diluar jam kerja, agar pengisian bisa lebih efektif dan maksimal.