

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka sebagai hasil akhir dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya melalui kompensasi karyawan dan lingkungan kerja.

A. Kesimpulan

1. Sebagian besar responden setuju terhadap kompensasi, baik finansial maupun non finansial. Hal ini berarti Gaji sesuai pekerjaan, bonus sesuai kesepakatan, insentif sesuai beban kerja, dan secara finansial terjadi hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, tugas-tugasnya menarik, adanya kesempatan untuk promosi dan adanya ucapan terima kasih dari atasan kepada karyawan baik secara formal maupun informal.
2. Mayoritas responden setuju terhadap lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik hal ini berarti tata letak ruang tempat bekerja nyaman, penerangan memadai, pemilihan warna menyenangkan, sirkulasi udara lancar, aroma/bau-bauan yang membuat betah berada dalam ruang kerja, adanya kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas, penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional, adanya jalinan komunikasi dua arah antara atasan dan

- bawahan, karyawan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, adanya kebebasan mengemukakan pendapat.
3. Secara umum responden memiliki kepuasan kerja, baik ditinjau dari aspek pekerjaan, sistem penghargaan maupun aspek kondisi kerja.
 4. Kompensasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya setiap kali terjadi kenaikan atau penurunan kompensasi karyawan maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan.
 5. Lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya setiap kali terjadi kenaikan atau penurunan lingkungan kerja karyawan maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan.
 6. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan mencapai 85,5%. Artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan sangat tergantung pada tinggi rendahnya kompensasi karyawan dan karyawan dan baik buruknya lingkungan kerja karyawan.
 7. Dilihat dari besarnya pada *Standardized Coefficients* (β) dalam tabel hasil analisis regresi linear berganda variabel βX_1 (kompensasi karyawan) = 0,257 dan variabel βX_2 (lingkungan kerja karyawan) = 0,698. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan

dibandingkan kompensasi karyawan pada PT. Indosat ,Tbk. *Sales Area* Kediri.

8. Besarnya porsi variabel kompensasi karyawan dan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar *Adjusted R Square* 0,849 atau 84,9 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

9. $Y = -2,490 + 0,384X_1 + 0,918X_2$.

Kostanta menunjukkan angka sebesar -2,490, hal ini berarti bahwa diasumsikan jika kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai minus tersebut maka dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan bahkan dapat menimbulkan stres bagi karyawan, hal ini disebabkan apabila karyawan tidak diberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

1. Manajemen PT. Indosat ,Tbk *Sales Area* Kediri perlu meningkatkan kompensasi karyawan dan perbaikan lingkungan kerja karyawan karena telah terbukti dapat secara efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, maka pimpinan untuk tidak segan-segan memberikan pujian apabila bawahan atau karyawan, yang bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

3. Selain kedua variabel yaitu kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan meneliti permasalahan yang sama, tentang kepuasan kerja agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain seperti stres.
4. Implikasi teoritik berdasarkan hasil penelitian ini adalah perlu dilakukannya penelitian untuk mengetahui indikator-indikator tentang kompensasi karyawan dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perlu juga untuk menambah variabel yang lain sehingga hasil penelitian-penelitian yang serupa akan memberikan informasi ilmiah yang lebih lengkap, mendalam dan teruji yang pada akhirnya akan dapat memberikan sumbangan di dalam kepentingan memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan (X_2) lebih besar/dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dibandingkan dengan kompensasi karyawan (X_1), maka dengan adanya pertimbangan dari hal tersebut hendaknya manajemen PT. Indosat ,Tbk. *Sales Area* Kediri selalu menjaga kondisi lingkungan kerja karyawan, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik agar karyawan merasa nyaman, tenang, dan aman dalam bekerja sehingga pada akhirnya karyawan akan merasa terpuaskan kebutuhan fisik dan psikologinya saat berada dikantor.