BAB V
PENUTUP

1.1 KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan dan tujuanpeneliti yang dibandingkan dengan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) di bagian *warehouse*PT. Bekaert Indonesia, berada pada kreteria cukup baik, yangartinyarespondenmenyatakanbahwakompensasicukupbaik,hal tersebut dibuktikan dengan 7 Indikator 15 pertanyaan yang diajukan berada pada kreteria cukup baik, yaitu pertanyaan tentang perbedaan gaji karyawan, upah karyawan, pendapatan intensif, bonus yang diterima, perbedaan bonus karyawan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan asuransi kesehatan, jaminan tunjangan hari tua, tunjangan karyawan, rekreasi keluarga, fasilitas yang tersedia,kreteria baik pada pertanyaan tentang pembayaran waktu tidak kerja, tunjangan hari raya, dan fasilitas karyawan, kemudian pertanyaan dengan hasil terendah pada kreteria tidak baik yaitu tentang gaji karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X2) di bagian *warehouse*PT. Bekaert Indonesia, berada pada kreteria cukup baik, yangartinyarespondenmenyatakanbahwalingkungan kerjacukupbaik,hal tersebut dibuktikan dengan 12 Indikator 15 pertanyaan yang diajukan berada pada kreteria cukup baik, yaitu pertanyaan tentang kebisingan, desain ruang kerja, fasilitas, kebersihan tempat kerja, warna ruangan, music ditempat kerja, privasi karyawan, penerangan, komunikasi antar rekan kerja, kerja sama antar karyawan, perselisihan antar karyawan, promosi kenaikan jabatan, dan keamanan ditempat kerja,kreteria baik pada pertanyaan tentang hubungan antar karyawan, kemudian pertanyaan dengan hasil terendah pada kreteria tidak baik yaitu tentang sirkulasi udara.

3. Kepuasan Kerja (Y) di bagian *warehouse*PT. Bekaert Indonesia, berada pada kreteria cukup baik, yangartinyarespondenmenyatakanbahwakepuasan kerjacukupbaik,hal tersebut dibuktikan dengan 13 Indikator 15 pertanyaan yang diajukan berada pada kreteria cukup baik, yaitu pertanyaan tentang

kepuasan gaji, kesesuaian gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status di perusahaan, mutu teknik pengawasan, interaksi antar karyawan, dukungan antar karyawan, pengakuan kerja, tanggung jawab kerja, kualitas kerja, kebijakan promosi, pengembangan karyawan, dan kebanggaan kerja, kemudian pertanyaan dengan hasil tertinggi dengan kreteria baik yaitu kesempatan promosi.

4. Terdapat Korelasi antara lingkungan kerja (X1) dengn motivsi kerja (X2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,100 dengan mempunyai hubungan yang sangatrendah.

5. Terdapat pengaruh parsial kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerjasebesar0,950atausebesar95%.Demikianjugadengan lingkungan kerja yang berpengaaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,024 atau sebesar 2,4%.

6. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 0,909atau sebesar 90,9% dan masih ada pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,091 atau sebesar9,1%.

5.1 SARAN

5.1.1 Saran Bagi Perusahaan

Saran-saraanyangdapatdipertimbangkanolehperusahaansehubungndengan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perusahaan harus adil dan bijaksana dalam memberikan kompensasikepada karyawan, terutama dal hal kesesuaian gaji yang akan dibayarkan ke karyawan harus sesuai dengan beban dan resiko kerja yang diemban karyawan, hal ini terbukti karena indikator gaji dengan pertanyaan “gaji yang anda terima sudah sesuai dengan beban dan resiko kerja” dinilai tidak baik oleh karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia dan mendapatkan skor terendah. Hal ini sama halnya apa yang dikemukakan Garry Dessler alih bahasa benyamin Molan (2010 : 46) menyatakan bahwa, kompensasi karyawan adalah setiap

bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu.

2. Perusahaan harus bisa menciptakan sirkulasi udara di lingkungan kerja dengan baik yang memberikan oksigen yang baik pada karyawan karena oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, hal ini terbukti pada indikator sirkulasi udara dinilai tidak baik dan mendapatkan skor terendah oleh karyawan bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Alek S Nitisimeto (2010 : 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya.

3. Perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, hal ini dibuktikan dari hasil semua indicator kuesioner yang di nilai oleh karyawan, rata – rata karyawan menilai cukup puas yang artinya karyawan belum merasakan kepuasan kerja. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan olehDawis dan Newstrom dalam suwanto dan Priansa (2012 : 75) Kepuasan kerja merupakan derajat positif atau negatif seseorang mengenai berbagai segi tugas – tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja

4. Hubungan yang terjadi di dalam *warehouse* PT. Bekaert Indonesia antarakompensasi dan lingkungan kerja harus di terapkan dengan baikkarena kompensasi dan lingkungan kerja merupakan factor yang penting dalam memajukan perusahaan.

5. Perusahaan harus meningkatkan kompensasidan memperbaiki lingkungan kerja pada bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia, terbukti dari indikator yang di nilai oleh karyawan kompensasimempunyai dampak yang besar terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu perusahaan harus berhati – hati dan lebih baik dalam memberikan kompensasi. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Yulharsari (2012 : 2) Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa di

hargai oleh pimpinannya. Sedangkan lingkungan kerja memdapatkan hasil yang kecil tetapi tetap mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012 : 3) bahwa karyawan akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

6. Perusahaan harus lebih memfokuskan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja agar kepuasan kerja bisa tercipta didalam perusahaan karena karyawan sudah mendapatkan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sesuai harapan, terbukti dari hasil uji bersama – sama, karyawan menilai sangat tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *warehouse* PT. Bekaert Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan studi empiris yang di lakukan oleh Himawan Chandra tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik genteng massoka Kebumen, Jawa Timur, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditujukan dari hasil uji F hitung sebesar 20,879 dengan signifikansi 0,000

5.1.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh pada kepuasan kerja yang tidak diteliti pada penelitianini.