

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai yang kuat terhadap kepuasan kerja sebesar 41,7% sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lian Mipro Jakcloth dan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan yang berarti kepuasan akan meningkat jika motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja sesuai.
2. Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja sebesar 56,1% sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lian Mipro Jakcloth dan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan yang berarti kepuasan kerja akan meningkat jika motivasi dalam perusahaan sesuai dengan kompetensi.

3. Lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja sebesar 57,3% sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lian Mipro Jakcloth dan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan yang berarti kepuasan kerja akan meningkat jika lingkungan kerja dalam perusahaan sesuai.
4. Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja sebesar 50,8% sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lian Mipro Jakcloth dan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan yang berarti kepuasan kerja akan meningkat jika kompensasi dalam perusahaan sesuai peraturan yang ada.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data oleh penulis, saran yang diberikan untuk PT Lian Mipro Jakcloth tentang kepuasan kerja akan dijelaskan dengan sebagai berikut :

1. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Lian Mipro Jakcloth, oleh karena itu disarankan manajemen PT Lian Mipro Jakcloth dapat ditingkatkan Motivasi manajemen PT Lian Mipro Jakcloth perlu mengerti apa yang dibutuhkan karyawan, dengan tujuan agar pekerjaan lebih menarik sehingga mampu mendorong kepuasan kerja. Untuk lingkungan kerja disarankan agar ditingkatkan lagi hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan untuk mendorong karyawan agar lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan untuk kompensasi disarankan agar pembayaran gaji diberikan tepat waktu atau bahkan tidak telat sehingga karyawan bisa bekerja lebih semangat agar mendorong kepuasan kerja.
2. Pada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang harus dilakukan responden yang paling rendah diantaranya berdasarkan “kantor menyediakan perumahan bagi karyawan ditempat saya bekerja” mendapatkan nilai mean sebesar 2,80. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan tujuan agar

mendorong kepuasan kerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk memberikan perumahan bagi karyawan ditempat kerja tersebut agar memudahkan karyawan sebagaimana karyawan yang rumahnya jauh dari tempat kerja, hal ini bisa membuat semangat kerja karyawan dan mendorong kepuasan kerja karyawan.

3. Pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lian Mipro Jakcloth tergolong cukup tetapi pada tanggapan responden berdasarkan “merasa sehat dan senang dalam bekerja karena lingkungan yang bersih ditempat kerja” mendapatkan nilai mean yang terbilang cukup terendah yaitu 3,38. Oleh karena itu, untuk meningkatkan lingkungan kerja yang sehat dan senang kantor harus mengadakan bersih-bersih setiap minggunya agar lingkungan kerja bersih dan sehat dan hal ini juga nanti akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang harus dilakukan PT Lian Mipro Jakcloth yaitu dengan melihat nilai tanggapan responden yang paling rendah diantaranya berdasarkan “menerima gaji jauh dari tanggal bulan awal“ mendapatkan nilai mean sebesar 2,40. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan kantor hendaknya memberikan gaji sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau bahkan tidak telat, hal ini bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.