

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi (Perusahaan Plaza Summarecon Bekasi) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari perhitungan SPSS R^2 sebesar 62,4% yang artinya kuat. Sehingga setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif, yang artinya kepuasan kerja akan meningkat jika kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja diberikan dengan baik pada karyawan PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi (Perusahaan Plaza Summarecon Bekasi). Dimana hasil secara simultan ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada poin 1 (satu) yang dimanakan variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari perhitungan SPSS R^2 sebesar 33% yang artinya rendah. Sehingga setelah melakukan uji hipotesis diketahui kompensasi terdapat pengaruh positif, yang artinya kepuasan kerja akan meningkat jika kompensasi yang diberikan ke karyawan tinggi. Berdasarkan pengamatan dilapangan yang saya lakukan adanya permasalahan pada gaji yang diberikan kepada

karyawan, meskipun terdapat kenaikan gaji yang diberikan oleh pemerintah, tetapi adanya perbedaan gaji yang dialami berdasarkan tingkat pendidikan.

3. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari perhitungan SPSS R^2 sebesar 33,9% yang artinya rendah. Sehingga setelah melakukan uji hipotesis diketahui lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, yang artinya kepuasan kerja akan meningkat jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan pengamatan dilapangan yang saya lakukan masih banyaknya rekan kerja yang bersifat otoriter atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari perhitungan SPSS R^2 sebesar 24,5% yang artinya rendah. Sehingga setelah melakukan uji hipotesis diketahui motivasi kerja memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin baik penerapan motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dilapangan yang saya lakukan perusahaan masih belum memberikan apresiasi yang cukup tinggi atas keberhasilan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka yang dapat penulis sarankan untuk karyawan PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi (Perusahaan Plaza Summarecon Bekasi) yaitu:

1. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi oleh karena itu instansi perlu perbaikan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan aman serta lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja lebih meningkat.
2. PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi sebaiknya melakukan peningkatan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Hal yang dapat dilakukan dengan adanya kesesuaian antara kompensasi dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan dan juga aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, sehingga dapat memberikan pandangan positif dari karyawan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi sebaiknya mempunyai perencanaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar para karyawan merasa lebih percaya diri dan juga nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. PT. Summarecon Agung Tbk. Kota Bekasi sebaiknya memiliki motivasi kerja yang dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang

mencapai target yang disesuaikan dan karyawan dapat lebih yakin dalam berkontribusi secara inisiatif terhadap pekerjaannya.

