

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Negeri Sipil Direktorat Bina Perluasan kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu 41 pegawai Direktorat Bina Perluasan kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan,. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan yaitu :

1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) memiliki hasil R Square sebesar 0,354 atau 35,4% yang berarti pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) adalah rendah. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $6,762 > 2,85$ , signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan memiliki persamaan regresi  $Y = 2,448 + 0,324 X_1 + 0,299 X_2 + 0,274 X_3$  yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja ( $X_1$ ), semakin

tinggi kompensasi ( $X_2$ ), dan semakin tinggi beban kerja ( $X_3$ ) maka semakin meningkat pula kepuasan kerja (Y) pegawai tersebut.

2. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki hasil R Square sebesar 0,111 atau 11,1% yang berarti pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sangat rendah. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2,203 > 2,02619$  dan dengan signifikansi  $0,034 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, mengindikasikan semakin baik lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang diterapkan oleh Direktorat Bina Perluasan kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja (Y) pegawai tersebut.
3. Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki hasil R Square sebesar 0,123 atau 12,3% yang berarti pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sangat rendah. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  $2,335 > 2,02619$  dan dengan signifikansi  $0,025 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, mengindikasikan semakin tinggi kompensasi ( $X_2$ ) yang diberikan oleh Direktorat Bina Perluasan kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja (Y) pegawai tersebut.
4. Beban kerja ( $X_3$ ) memiliki hasil R Square sebesar 0,141 atau 14,1 % yang berarti pengaruh beban kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sangat rendah. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh  $t$

hitung  $> t$  tabel  $2,534 > 2,02619$  dan dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja, mengindikasikan semakin tinggi beban kerja ( $X_3$ ) yang diberikan oleh Direktorat Bina Perluasan kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai tersebut.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, bahwa setiap variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $Y$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ). Variabel-variabel tersebut berkontribusi secara signifikan sehingga perlu dipertahankan. Namun terdapat beberapa saran yang bermanfaat bagi perusahaan, maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Lingkungan kerja pada indikator tata letak ruang kerja yang kurang nyaman memiliki nilai terendah, disarankan agar mengidentifikasi area yang menyebabkan ketidaknyamanan dan rancang ulang tata letak ruang untuk mengoptimalkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mengurangi gangguan.
- b. Kompensasi pada indikator yaitu gaji yang tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, disarankan agar melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur

gaji saat ini untuk memastikan bahwa kompensasi sejalan dengan kontribusi karyawan, dan juga disarankan agar melibatkan karyawan dalam diskusi tentang penentuan gaji dan kompensasi, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

- c. Beban kerja pada indikator yaitu karyawan jarang merasa kelelahan mental setelah menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi, yang berarti karyawan terkadang sering merasa kelelahan mental setelah menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi, disarankan agar memastikan pembagian kerja yang merata, jeda istirahat yang cukup, dan memberikan layanan konseling.
- d. Kepuasan kerja dapat meningkat apabila pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang tinggi, serta perusahaan memperhatikan pegawainya dalam memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan agar para pegawai lebih bersemangat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah referensi dari jurnal penelitian sebelumnya, menambahkan variabel yang belum ada dalam penelitian ini, serta mempersiapkan diri dan data penelitian dengan baik agar penelitian dapat berjalan dengan lancar.