

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Arndi Pharma Selaras Medika dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (x_1) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,433 (43,3%). Lingkungan Kerja (x_1) memiliki pengaruh positif dan lemah terhadap Kepuasan Kerja (Y) artinya Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan
2. Motivasi (x_2) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,482 (48,2%). Motivasi (x_2) memiliki pengaruh positif dan lemah terhadap Kepuasan Kerja (Y) artinya Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat apabila Motivasi ditingkatkan.
3. Kompensasi (x_3) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,451 (45,1%). Kompensasi (x_3) memiliki pengaruh positif dan lemah terhadap Kepuasan Kerja (Y) artinya Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat apabila Kompensasi yang diperoleh adil dan ses

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Arindi Pharma Selaras Medika sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap Kepuasan Kerja. yang mencakup aspek pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang, dekorasi, fasilitas, dan hubungan interpersonal, telah terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen lingkungan kerja dalam menciptakan kondisi yang mendukung dan kepuasan kerja para karyawan.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap Kepuasan Kerja. terutama melalui dorongan dan insentif seperti gaji, bonus, fasilitas keamanan, dan peluang pengembangan karir, ternyata memiliki peran sentral dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan, memperkuat korelasi positif antara motivasi dan kepuasan kerja.
3. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan nilai pasar, melibatkan pemberian gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan fasilitas, membuktikan kontribusinya yang signifikan dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka cenderung mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
4. Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki dampak positif dan saling berinteraksi secara simultan untuk membentuk tingkat

kepuasan kerja yang optimal. Temuan ini memberikan pandangan *holistik* yang membimbing manajemen dalam pengembangan strategi *komprehensif* untuk meningkatkan kondisi kerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

