

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian pada bab sebelumnya membahas tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 3.683, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 1.967, dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.318 atau 31.8%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. Nilai t-hitung sebesar 2.238, melebihi nilai t-tabel sebesar 2.03452, dan nilai signifikansi (P-Values) sebesar 0.028, lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dengan nilai original sample sebesar 0.291 atau 29.1%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2.507, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2.03452, dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar 0.012, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel kompensasi

memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.171 atau 17.1%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2.271, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2.03452, dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar 0.024, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.207 atau 20.7%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Terakhir, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi SDM dan Organisasi Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 3.338, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2.03452, dengan nilai signifikansi (P-Values) sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0.390 atau 39%. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

5.2 Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, terdapat saran dari hasil penelitian yang dapat disampaikan kepada beberapa pihak terkait, yaitu:

1. Saran aspek teoritis, bagi para pembaca khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ingin melakukan penelitian selanjutnya, untuk dapat menggunakan atau menambahkan variabel, indikator,

dan metode lain yang berbeda sehingga mampu mengumpulkan informasi dan data yang lebih lengkap terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja.

2. Saran aspek praktis, penting bagi instansi untuk dapat memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan untuk mendukung kepuasan kerjanya. Berikut merupakan beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan:
 - a. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi kompensasi adalah perusahaan dapat meningkatkan perhatian kepada karyawan terkait dengan kompensasi yang mereka terima seperti menyesuaikan beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompensasi yang mereka terima sehingga karyawan merasa adanya keseimbangan yang mereka rasakan dan dapat bekerja dengan baik.
 - b. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi lingkungan kerja non fisik adalah perusahaan dapat meningkatkan bonding antar karyawan dan juga antara karyawan dengan atasan agar terciptanya hubungan yang harmonis dan saling mendukung dalam lingkungan pekerjaan mereka, sehingga karyawan dapat memaksimalkan diri dan potensi yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaannya dan merasa tidak tertekan di perusahaan.
 - c. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi motivasi kerja adalah perusahaan dapat meningkatkan lagi motivasi yang dimiliki oleh karyawan mereka dengan lebih memperhatikan program penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, sehingga mereka merasakan adanya feedback dari perusahaan atas apa yang telah mereka kerjakan dan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk perusahaan.
 - d. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari kepuasan kerja adalah perusahaan agar lebih memperhatikan kembali kepuasan kerja karyawan mereka seperti memperhatikan jenjang karir dari para karyawan agar karyawan tidak merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk

kenaikan jabatan. Hal ini dilakukan agar mereka merasakan kepuasan kerna diberi kesempatan untuk maju. selain itu juga perusahaan agar lebih memperhatikan fasilitas yang digunakan untuk menunjang pekerjaan dari karyawan mereka seperti memberikan peralatan kantor yang memadai sehingga mereka merasa adanya kepuasan karna fasilitas yang disediakan dapat menunjang pekerjaan mereka