

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lynas Medikal.

Hasil analisis menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih bersemangat, memiliki tujuan yang jelas, dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja karyawan terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan, maka kepuasan terhadap pekerjaan pun meningkat.

Penelitian menunjukkan kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang layak dan sesuai tanggung jawab, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Hal ini mendorong rasa puas dan nyaman dalam menjalani pekerjaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman dan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, peneliti menyadari bahwa dalam proses pelaksanaannya masih terdapat beberapa kekurangan, yaitu:

1. Proses pengumpulan dan pengolahan data memerlukan waktu yang cukup panjang dikarenakan kesibukan dari para pekerja karena sedang berada di pertengahan tahun dan juga karyawan HC yang menjadi narahubung sedang cuti melahirkan.
2. Sebagian besar responden mungkin telah terbiasa dengan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan, sehingga penilaian terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kemungkinan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi masing-masing.
3. Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang juga berpengaruh, namun belum tercakup dalam ruang lingkup penelitian ini.
4. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas hanya sebanyak 37 responden, yang seluruhnya berasal dari karyawan dengan tingkat jabatan yang sama. Hal ini menjadi keterbatasan karena data yang diperoleh tidak mencerminkan pandangan dari karyawan pada jenjang jabatan yang berbeda. Akibatnya, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh tingkat karyawan di perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran dalam konteks teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Untuk memahami faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel baru serta melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, terutama dari berbagai departemen atau bahkan organisasi/perusahaan berbeda dengan jumlah karyawan yang signifikan. Pendekatan ini penting agar hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang lebih representatif dan meningkatkan validitas eksternal. Selain itu, variasi sampel yang luas memungkinkan temuan lebih mudah digeneralisasikan ke berbagai konteks organisasi/perusahaan, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

2. Saran Praktis

- a. PT Lynas Medikal dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya dengan mengelola secara berkelanjutan dan tidak hanya bergantung pada momentum tertentu seperti akhir tahun. Fluktuasi motivasi yang terjadi menunjukkan pentingnya strategi manajemen yang konsisten sepanjang tahun, seperti penetapan target yang realistis, pemberian penghargaan yang rutin dan adil, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang dengan mempertimbangkan kapasitas karyawan. Selain itu, dukungan berupa sumber daya dan pelatihan yang memadai sangat dibutuhkan agar karyawan mampu mencapai target tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi karyawan, memberikan kejelasan arah, dan memperhatikan kesejahteraan mereka, maka motivasi kerja akan tetap terjaga, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan secara menyeluruh.
- b. PT Lynas Medikal dapat mengadakan rapat koordinasi rutin antar departemen dengan penunjukan koordinator divisi guna mencegah tumpang tindih pekerjaan dan kesalahpahaman informasi. Selain itu, pelaksanaan kegiatan nonformal seperti pelatihan bersama, gathering, dan diskusi lintas divisi perlu ditingkatkan untuk mempererat hubungan interpersonal dan membangun rasa saling menghormati. Untuk mengurangi potensi konflik dan gosip, perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui kegiatan team building secara berkala. Peran atasan juga sangat krusial sebagai mediator yang terbuka terhadap masukan karyawan guna menjaga kondusivitas dan produktivitas kerja. Melakukan peningkatan infrastruktur teknologi informasi serta evaluasi dan perbaikan fasilitas penunjang kerja perlu dilakukan guna mendukung kenyamanan dan efektivitas kinerja karyawan.
- c. PT Lynas Medikal perlu mengevaluasi ulang struktur gaji untuk memastikan kecukupan kebutuhan pokok dan keadilan antar karyawan dengan posisi serupa guna meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, PT Lynas Medikal sebaiknya menetapkan kebijakan lembur yang jelas dan adil, termasuk pemberian insentif finansial atau kompensasi waktu pengganti. Pencatatan jam lembur harus transparan dan diawasi atasan agar pemberian kompensasi

berjalan merata. Pembatasan jam lembur juga penting untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Jika anggaran terbatas, kompensasi non-finansial seperti fleksibilitas jam kerja atau tambahan hari cuti dapat menjadi alternatif efektif.