

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis telah membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,451 > 1,674$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis telah membuktikan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,398 > 1,674$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis telah membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,527 > 1,674$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis telah membuktikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan hasil uji f dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 29,840 > f_{tabel} 2,78$  disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi. Selain itu diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan uji variabel yang paling dominan adalah variabel kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi, dikarenakan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif yang berarti kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika sistem kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan jenis dan hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut.

## 5.2 Saran

Beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan dan digunakan sebagai masukan diberikan sehubungan dengan temuan dan hasil penelitian. disarankan hal

berikut ini :

1. Bagi Perusahaan

- a) Berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebar kepada karyawan, kompensasi yang ditunjukkan oleh karyawan termasuk kedalam kategori baik, namun terdapat sub variabel yang jumlah skor rendah yaitu fasilitas, yang dimana fasilitas perusahaan yang tersedia masih kurang merata yang dirasakan karyawan. Maka dari itu disarankan Perusahaan harus menawarkan kompensasi yang adil sedapat mungkin untuk mengurangi kecemburuan sosial di kalangan karyawan.
- b) Berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebar kepada karyawan, motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan termasuk kedalam kategori baik, namun terdapat sub variabel yang jumlah skor rendah yaitu penghargaan, yang dimana karyawan masih belum mendapatkan pujian dari atasan ketika melakukan pekerjaan yang memuaskan. Maka dari itu disarankan perusahaan perlu memberikan penekanan lebih besar pada motivasi karyawan untuk merangsang minat karyawan dalam bekerja.
- c) Berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebar kepada karyawan, disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan termasuk kedalam kategori baik, namun terdapat sub variabel yang jumlah skor rendah yaitu taat terhadap peraturan perusahaan, yang dimana karyawan masih ada yang menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja. Maka dari itu disarankan perusahaan memantau karyawannya dan mengenakan denda sesuai kontrak agar lebih

baik kedepannya.

- d) Berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebar kepada karyawan, kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan termasuk kedalam kategori baik, namun terdapat sub variabel yang jumlah skor rendah yaitu kondisi kerja, yang dimana karyawan masih belum merasakan adanya fasilitas di dalam ruangan kerja yang nyaman. Maka dari itu disarankan perusahaan harus memperhatikan tata ruang kantor yang ditempatkan dengan tepat agar karyawan dapat merasakan kepuasan sendiri dalam pekerjaannya.

## 2. Bagi Akademis

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah ukuran sampel yang digunakan lebih besar lagi agar hasil yang diperoleh dapat direalisasikan. Selain itu, peneliti juga dapat meneliti variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, promosi jabatan, pelatihan, dan pengembangan karir yang mungkin berperan dalam memberi pengaruh kepuasan kerja.