

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT Cipta Karya Lazuardi. Maka pada bagian akhir penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pada PT Cipta Karya Lazuardi yang diukur dari 4 indikator yaitu Gaji, Insentif dan Tunjangan. Dimana Kompensasi kerja pada karyawan PT Cipta Karya Lazuardi tergolong cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu Tunjangan tergolong baik. Adapun indikator dengan skor terendah yaitu Gaji tergolong Cukup baik.
2. Lingkungan Kerja pada PT Cipta Karya Lazuardi yang diukur dari 3 indikator yaitu Suasana Kerja, Hubungan antar rekan kerja, dan Fasilitas. Secara keseluruhan Lingkungan kerja pada karyawan PT Cipta Karya Lazuardi berada pada kategori cukup baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu Hubungan antar rekan kerja tergolong baik. Adapun indikator dengan skor terendah yaitu Suasana Kerja tergolong cukup baik.
3. Kepuasan Kerja pada PT Cipta Karya Lazuardi yang diukur dari 2 indikator yaitu indikator Pekerja, Pengawas Secara keseluruhan Kepuasan Kerja pada karyawan PT Cipta Karya Lazuardi berada pada kategori baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu Pengawasan tergolong baik. Adapun indikator dengan skor terendah yaitu pekerja tergolong baik.

4. Penelitian ini menghasilkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Karya Lazuardi
5. Penelitian ini menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Karya Lazuardi.
6. Penelitian ini menghasilkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Cipta Karya Lazuardi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan Kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kompensasi yang berada pada klasifikasi Cukup Baik, dan indikator terlemah adalah Gaji, disarankan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur gaji karyawan. Pertimbangkan untuk melakukan survei gaji di industri sejenis untuk memastikan kompetitivitas gaji yang ditawarkan. Selain itu, perusahaan dapat mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang lebih transparan dan mengaitkannya dengan peningkatan gaji secara berkala. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memastikan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan kinerja masing-masing karyawan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja yang berada pada klasifikasi Cukup Baik, dan indikator terlemah adalah Suasana Kerja,

disarankan kepada perusahaan untuk melakukan perbaikan pada aspek-aspek yang mempengaruhi suasana kerja. Hal ini dapat mencakup peninjauan dan peningkatan kondisi fisik ruang kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, dan ergonomi peralatan kerja. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program-program yang meningkatkan semangat kerja, seperti kegiatan team building, ruang istirahat yang nyaman, atau fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja. Penting juga untuk secara berkala mengumpulkan umpan balik dari karyawan tentang suasana kerja dan melibatkan mereka dalam proses perbaikan.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja yang berada pada klasifikasi Baik, dan indikator terlemah adalah pekerja, Disarankan kepada perusahaan untuk melakukan peningkatan terkait aspek-aspek kepuasan kerja pekerja. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan evaluasi mengenai kompensasi yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan standar industri dan kontribusi pekerja terhadap perusahaan. Perusahaan juga dapat meningkatkan keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan agar mencapai tujuan perusahaan, serta dapat melakukan pengembangan karir terhadap pekerja agar dapat peluang untuk tumbuh dan berkembang bersama perusahaan. Selain itu perusahaan dapat melakukan peningkatan pada kesejahteraan para pekerja di lingkungan kerja yang positif dan perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan seperti memberi pujian, bonus, dan lainnya sebagai bentuk pencapaian dan kontribusi pekerja. Dengan demikian pekerja merasa dihargai,

diterima, serta aman secara fisik dan mental sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para pekerja.

4. Rekomendasi ini ditujukan untuk penelitian di masa mendatang, menyarankan agar para peneliti memperluas cakupan studi dengan mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang belum dibahas dalam penelitian saat ini. Beberapa faktor diantaranya meliputi stres kerja, beban kerja, dan komunikasi, serta variabel lain yang mungkin relevan dengan topik penelitian. Selain itu, saran ini juga mendorong penggunaan pendekatan penelitian dan metode analisis yang berbeda dari yang digunakan dalam studi saat ini. Tujuannya adalah untuk memperdalam pemahaman tentang topik yang diteliti, mengungkap aspek-aspek baru yang belum terjamah, dan potensial menemukan hubungan atau pengaruh yang signifikan yang mungkin terlewatkan dalam penelitian sebelumnya.