

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji, analisis dan pembahasan yang dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan operasional jasa percetakan di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hipotesis 1.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan operasional jasa percetakan di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada di karyawan baik fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hipotesis 2.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti menyebarkan kuesioner dengan sebagian dititipkan pada tempat percetakan dan diambil satu atau dua hari setelahnya dikarenakan karyawan yang berada pada tempat percetakan sedang sibuk melakukan pekerjaannya dan sedang ramai oleh pelanggan serta sebagian lagi dengan cara memberinya kepada karyawan dan diisi langsung. Beberapa tempat percetakan yang pada saat awal menyetujui untuk mengisi kuesioner memberikan penolakan pada saat peneliti menyebarkan kuesioner sehingga peneliti harus mencari tempat percetakan lagi.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel bebas yang berbeda dari kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, misalnya: *turnover intention*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *perceived organizational support*.

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat diberikan rekomendasi berupa saran – saran:

1. Pada variabel kompensasi, nilai jawaban rata-rata responden yang terendah adalah pada indikator “Apakah anda setuju atasan memberikan anda penghargaan terhadap hasil kerja anda namun tidak berupa uang ataupun barang?”. Perlu adanya perhatian dari atasan kepada karyawan untuk memberikan kompensasi tidak hanya berupa uang atau barang, bisa dalam bentuk rekreasi/liburan bersama pada saat akhir periode, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan hubungan antar karyawan dan atasan menjadi lebih baik lagi, dan bisa juga dalam bentuk memberikan training untuk meningkatkan skill.
2. Pada variabel lingkungan kerja nilai jawaban rata-rata responden yang terendah adalah pada indikator “Apakah anda setuju bahwa terdapat hubungan baik yang terjalin antar karyawan dalam lingkungan kerja anda?”. Dalam hal ini perusahaan juga perlu melakukan kegiatan yang berguna untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung hal tersebut, sehingga pada saat kerja antar karyawan dapat saling membantu sesamanya dan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena merasa senang dengan lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. . S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4274–4301.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 36–47.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivairate* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universotas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husni, Musnasi, S., & Faisal. (2018). Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Kelas IIB Banda Aceh dan Rutan Kelas IIB Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kadir, M. A. H., & Amalia, L. (2017). The Effect Of Job Motivation , Compensation , Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(5), 73–80.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga.
- Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, G. A. E. T., & Sudja, N. (2019). The Impact of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction to Affect The Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.
- Prihadi, D. S. (2017). Industri Printing Memasuki Era Digital 4.0. Retrieved from CNN Indonesia website: <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20170422073622-185-209408/industri-printing-memasuki-era-digital-40>
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)

- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Ekonomi Dan Bisnis*, *VII*(2), 335–358.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *60*(2), 162–168.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (22nd ed.). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian* (26th ed.). Bandung: CV Alfabeta.
- Sutaryo, K., & Purwana, D. (2017). The Impact of Leadership Style and Work Environment to Employees's Job Satisfaction with Organizational Culture as Moderating Variable at Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *8*(1), 139. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.1.08>