

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Beracuan pada hasil analisis data dan pembahasan, maka bisa disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi memengaruhi signifikan positif bagi kepuasan kerja karyawan. Apabila tingkat kompensasi mengalami peningkatan maka secara signifikan kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi mengalami penurunan maka secara signifikan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Perihal tersebut berdasar pada hasil kajian ini.
2. Lingkungan kerja memengaruhi signifikan positif bagi kepuasan kerja pegawai. Apabila tingkat lingkungan kerja mengalami peningkatan maka secara signifikan kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Apabila tingkat lingkungan kerja mengalami penurunan, tentu secara signifikan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Perihal tersebut berdasar pada hasil dari kajian ini. Lingkungan kerja pada penelitian ini ialah variabel dominan yang berpengaruh ke kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Griya Husada Madiun dibanding variabel kompensasi.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur-prosedur ilmiah, namun memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menghasilkan nilai koefien determinasi (R^2) sebesar 23% yang artinya bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Griya Husada sebesar 23% sedangkan sisanya 77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.3. Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang terjadi dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian, yaitu:

5.3.1. Saran Akademis (Bagi penelitian selanjutnya)

1. Bagi penelitian selanjutnya jika ingin meneliti variabel kepuasan kerja, dapat dilakukan di objek penelitian yang berbeda.
2. Dikarenakan nilai *R square* pada penelitian ini sebesar 23% yang menunjukkan bahwa ada 77% faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti CSR dan kepribadian (Robbins dan Judge, 2018:52).

5.3.2. Saran Praktis (Bagi pihak Rumah Sakit Griya Husada Madiun)

1. Kompensasi secara keseluruhan pada karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun telah berada pada kategori tinggi dengan perolehan nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan sebesar 3,44 dari skala tertinggi sebesar 5,00. Kompensasi yang telah diberlakukan dapat tetap dipertahankan dan akan lebih baik ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Perusahaan dapat mengamati indikator fasilitas dengan pernyataan perusahaan memperhatikan pemenuhan fasilitas kantor maupun karyawan yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terendah sebesar 3,40. Dengan ini diharapkan perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki fasilitas yang menunjang kelancaran kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja secara keseluruhan pada karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun telah berada pada kategori tinggi dengan perolehan nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan sebesar 3,71 dari skala tertinggi sebesar 5,00. Lingkungan kerja dapat tetap dipertahankan dan akan lebih baik ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Perusahaan dapat mengamati indikator kebisingan dengan pernyataan menurut saya, ruang kerja saya jauh dari kebisingan yang memperoleh nilai

rata-rata tanggapan responden terendah sebesar 3,38. Dengan ini diharapkan perusahaan dapat mengurangi kebisingan pada ruang kerja karyawan.

3. Kepuasan kerja secara keseluruhan pada karyawan Rumah Sakit Griya Husada Madiun telah berada pada kategori tinggi dengan perolehan nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan sebesar 3,72 dari skala tertinggi sebesar 5,00. Kepuasan kerja dapat tetap dipertahankan dan akan lebih baik ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Perusahaan dapat mengamati indikator sistem gaji dengan pernyataan saya mendapatkan sistem gaji yang adil dengan pekerjaan saya yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terendah sebesar 3,43. Dengan ini diharapkan perusahaan dapat memberlakukan sistem gaji yang lebih transparan sehingga dirasa adil bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amirullah, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 3(2).
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228-234.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Listyarini, W., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 32-39.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pradana, H. H. (2021). Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 281-286.

- Putri, F. R., dan Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10-22.
- Riyanto, S., Endri, E., dan Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Robbins. S dan Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed). UK: Pearson Education.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siyoto, S., dan Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utomo, W. A., dan Santoso, B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Oganisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban. *Jurnal E-Bis*, 5(2), 449-461.
- Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 554-565.