

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dilihat dari pengujian hipotesisnya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 4,211 dan 2,008, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima;
2. Secara parsial, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dilihat dari pengujian hipotesisnya, $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,007 dan 2,008, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak;
3. Secara simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan total persentase pengaruh sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disebutkan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi pihak manajerial PT. Gistex di Bandung sebaiknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti PT. Gistex di Bandung hendaknya terus berupaya berkomitmen memberikan pekerjaan yang menuntut keahlian yang tinggi kepada para karyawan, seperti memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki.

b. Bagi karyawan PT. Gistex di Bandung

Sebaiknya lebih meningkatkan kinerja agar kompensasi yang didapatkan lebih besar dan dengan kinerja karyawan yang meningkat pihak manajerial dapat mempertimbangkan keputusan untuk meningkatkan kompensasi yang diberikan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

1. Kekurangan dari penelitian ini adalah keterbatasan dalam pengambilan sampel. Jadi belum bisa menggambarkan pengukuran kepuasan kerja secara maksimal.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam melakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan melihat kondisi perusahaan melalui tingkat kompensasi dan motivasi kerja karyawan.