

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan pada Karyawan Kantor Pusat PT.Kawasan Berikat Nusanatara (Persero), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 77,8 %, sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, promosi jabatan, rekan sekerja, dan jenis pekerjaan. Begitu pula dengan pengujian hipotesis, jumlah t hitung sebesar 16,750. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel untuk dk = 80 (dk = 82-2) diperoleh 2,000. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :
Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak, terima Ha.
Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima, tolak Ha,
Sehingga dalam hal ini, tolak Ho terima Ha. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 62,9 %, sedangkan sisanya 37,1 % dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, promosi jabatan, rekan sekerja, dan jenis pekerjaan. Begitu pula dengan pengujian hipotesis, jumlah t hitung sebesar 11,637. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel untuk dk = 80 (dk = 82-2) diperoleh 2,000. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak, terima H_a .

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima, tolak H_a .

Sehingga dalam hal ini, tolak H_0 terima H_a . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

5.2. Saran.

Penelitian yang dilakukan ini, baru pada tingkat awal untuk memahami karakteristik variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu kompensasi dan kepemimpinan. Penulis menyarankan kepada pihak perusahaan yang akan memanfaatkan hasil penelitian ini, supaya hasil dari penelitian ini bisa dikembangkan dan dimanfaatkan sebagai mana mestinya. Saran-saran penulis kepada pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Fokus terhadap kesejahteraan karyawan, dimana karyawan adalah kunci kesuksesan suatu organisasi, yang setiap karyawan memiliki kebutuhan hidup, seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Jika kebutuhan dalam lingkungan kerja dapat terpenuhi, seperti kebutuhan fisik, rasa aman, sosialisasi, harga diri, dan aktualisasi diri, maka karyawan cenderung akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.
2. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan lagi, karena yang dihadapi oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, yang memiliki karakteristik yang dinamis dan kompleks.

Penulis juga tidak lupa menyarankan kepada peneliti selanjutnya, agar melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti penempatan yang sesuai, berat ringan pekerjaan, suasana lingkungan, peralatan yang menunjang, promosi jabatan, dan rekan sekerja, demi pengembangan ilmu pengetahuan di masa mendatang.

