

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat Pemberian Upah dan Gaji, Pemberian Insentif, Pemberian Tunjangan, Pemberian Fasilitas, maka tidak akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bagus Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan untuk melakukan aktivitas, Kualitas fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, Sirkulasi udara di tempat kerja, Pencahayaan di tempat kerja, Tingkat kebisingan ruang kerja, Kerapian ruang kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang terdiri dari Hubungan kerja antara atasan, bawahan, rekan kerja di perusahaan, Upaya pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat Kepuasan terhadap Pekerjaan, Kepuasan terhadap Kompensasi, Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja,

Kepuasan terhadap Promosi, Kepuasan terhadap Organisasi dan Manajemen, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji sobel menunjukkan hasil bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Artinya ketika Kepuasan Kerja meningkat atau menurun tidak akan meningkatkan atau menurunkan kompensasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji sobel menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Artinya ketika Kepuasan Kerja meningkat maka akan meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik sehingga meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, oleh penulis diberikan saran-saran yang diharapkan dapat menambah kemajuan organisasi. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam variabel kompensasi ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan oleh CV Jawa Grafika. Hal ini disebabkan adanya penilaian dari responden dalam kuesioner penelitian mengenai kompensasi yang dari penilaian tersebut ada beberapa indikator yang mempunyai nilai dibawah rata-rata. Dengan adanya nilai dibawah rata-rata tersebut, maka dalam penelitian ini dapat memberikan saran mengenai kompensasi yang diberikan oleh CV Jawa

Grafika guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang pertama yaitu insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja, seharusnya insentif yang diterima tidak hanya terpaku pada prestasi kerja tetapi juga dari absensi kerja. Kedua yaitu insentif yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi kebutuhan pribadi dan keluarga, seharusnya perusahaan tidak hanya memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja tetapi juga berdasarkan absensi kerja, dan tata tertib lainnya supaya insentif yang diberikan cukup bermanfaat bagi kebutuhan pribadi dan keluarga. Ketiga yaitu perusahaan mengikut sertakan program BPJS, seharusnya perusahaan memberikan setiap orang yang mendaftar diberikan training terlebih dahulu selama 1-2 bulan, apabila kinerja baik sebaiknya perusahaan memberika surat kontrak kerja tetap dan mengikut sertakan semua karyawannya dalam program BPJS.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam variabel lingkungan kerja ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan oleh CV Jawa Grafika. Hal ini disebabkan adanya penilaian dari responden dalam kuesioner penelitian mengenai lingkungan kerja yang dari penilaian tersebut ada beberapa indikator yang mempunyai nilai dibawah rata-rata. Dengan adanya nilai dibawah rata-rata tersebut, maka dalam penelitian ini dapat memberikan saran mengenai lingkungan kerja yang diberikan oleh CV Jawa Grafika guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sarannya agar waktu bekerja seimbang dengan kehidupan pribadi perlu adanya tata tertib yang harus ditekankan bagi karyawan dan perusahaan juga menyegerakan dapat

memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan karyawan agar kinerja dapat berjalan maksimal sehingga karyawan ada memiliki waktu bekerja dan kehidupan pribadi yang seimbang.

3. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam variabel kepuasan kerja ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan oleh CV Jawa Grafika. Hal ini disebabkan adanya penilaian dari responden dalam kuesioner penelitian mengenai kepuasan kerja yang dari penilaian tersebut ada beberapa indikator yang mempunyai nilai dibawah rata-rata. Dengan adanya nilai dibawah rata-rata tersebut, maka dalam penelitian ini dapat memberikan saran mengenai kepuasan kerja yang diberikan oleh CV Jawa Grafika guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang pertama yaitu organisasi memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan, seharusnya agar karyawan dapat menambah keterampilan atasan harus memberikan motivasi dan meminta supaya karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri sehingga agar upaya karyawan dapat mengeluarkan keterampilannya. Saran kedua yaitu atasan membantu karyawan yang kesulitan dalam bekerja, seharusnya untuk dapat meningkatkan persentase indikator untuk kedepannya, atasan dapat membantu karyawan yang kesulitan dalam bekerja dengan memberikan pelatihan yang mana adanya orang yang professional di bidangnya sehingga dapat menjelaskan dengan baik.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam variabel kinerja karyawan ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan oleh CV Jawa

Grafika. Hal ini disebabkan adanya penilaian dari responden dalam kuesioner penelitian mengenai kinerja karyawan yang dari penilaian tersebut ada beberapa indikator yang mempunyai nilai dibawah rata-rata. Dengan adanya nilai dibawah rata-rata tersebut, maka dalam penelitian ini dapat memberikan saran mengenai kinerja karyawan yang diberikan oleh CV Jawa Grafika guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sarannya agar karyawan dapat bekerja dalam tim dengan baik, seharusnya karyawan dilatih untuk dapat saling mengenal dan dekat dengan rekan kerjanya. Hal ini juga dapat bermanfaat untuk seterusnya apabila karyawan dapat dekat dengan rekan kerjanya, maka jika terjadi kesulitan rekan kerja lainnya pasti membantu.

5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti di Instansi lain, sehingga dapat diketahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan dimoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di instansi tersebut apakah berpengaruh sama atau tidak terhadap hasil penelitian ini.

