

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh Kompensasi, Lingkungan, kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai T hitung 0,508 lebih kecil dari 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai T hitung 3,005 lebih besar dari 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai T hitung 3,228 lebih besar dari 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan.

5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi CV Rangko Bersaudara Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan dan menjaga budaya organisasi yang sesuai dan mendukung karyawan, dengan demikian akan terjadi iklim organisasi yang harmonis seperti adanya hubungan pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan, kemudian mengenai lingkungan kerja, perusahaan disarankan memperhatikan kondisi area kerja masing-masing unit kerja, karena dengan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, serta kondusif maka dapat mendukung karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Kemudian, hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, sudah seharusnya perusahaan paham akan kondisi ini, karena dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan meningkat, tentu kinerja dan produktifitas karyawan akan mengalami hal yang sama, yakni terjadi peningkatan, dengan begitu, maka bisa terjalin hubungan dua arah

- yang positif dan harmonis antara perusahaan dengan karyawan, sehingga tidak merugikan salah satu pihak dikemudian hari apabila terjadi suatu permasalahan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel penelitian lain, seperti pelatihan, kepemimpinan, produktifitas kerja, ataupun kinerja karyawan, karena variabel-variabel tersebut juga mampu mendukung kepuasan kerja karyawan

