

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan pada Bab IV, maka penulis mengambil kesimpulan untuk menjawab 3 pertanyaan yang menjadi identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial yang diberikan di CV. Mitra Jaya Motor tergolong tidak memuaskan, bila dilihat dari perolehan nilai rata – rata keseluruhan jawaban responden mengenai kompensasi finansial sebesar 70,67 termasuk dalam kategori rendah berada pada range interval 53,5 – 76 yang didapatkan melalui perhitungan skoring skala Likert. THR dan bonus yang diberikan sudah memuaskan bagi karyawan, namun gaji pokok dan upah lembur yang diberikan belum memuaskan karyawan.
2. Tingkat kepuasan kerja di CV. Mitra Jaya Motor tergolong rendah, dapat dilihat dari perolehan nilai rata – rata keseluruhan jawaban responden mengenai kepuasan kerja, diperoleh nilai rata –rata sebesar 72,69 termasuk dalam kategori rendah berada pada range interval 53,5 - 76 yang didapatkan melalui perhitungan skoring skala Likert.
3. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Motor, dapat dilihat dari koefisien korelasi dengan nilai 0,438 yang termasuk ke dalam kategori sedang karena berada dalam interval antara 0,40 – 0,599, sehingga kompensasi finansial memiliki hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Mitra Jaya Motor.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis mencoba memberikan saran –saran kepada pemilik CV. Mitra Jaya Motor yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang akhirnya dapat meningkatkan kelancaran dalam aktivitas perusahaan. Saran – sarannya adalah sebagai berikut :

1. Pihak CV. Mitra Jaya Motor masih perlu meningkatkan kompensasi finansial yang diberikan, contohnya seperti meningkatkan *take home pay*, sebagaimana dilihat dari hasil kuesioner mayoritas karyawan merasa gaji pokok yang diberikan masih belum mencukupi. Upah lembur pun perlu ditingkatkan dimana tidak sesuai dengan mayoritas harapan karyawan.
2. Pihak CV. Mitra Jaya Motor pun dalam hal kepuasan kerja karyawannya, sebaiknya pemilik perusahaan perlu meningkatkan suasana kerja dengan karyawan. Pemilik dapat lebih terbuka terhadap saran karyawan, dan pemilik juga dapat lebih menganggap karyawan sebagai rekan kerja. Dan juga CV. Mitra Jaya Motor perlu menyusun ulang tata ruang bekerja karyawan agar karyawan lebih nyaman bekerja di perusahaan.
3. Manajemen perusahaan perlu untuk mendekati diri dengan karyawan, dengan cara melakukan *gathering* atau pertemuan bulanan untuk mempererat hubungan antara karyawan dengan perusahaan, sehingga komunikasi antarkaryawan dan perusahaan pun dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

Armstrong. 2010. Edisi 5. *Armstrong Handbook Of Strategic Human Resources Management*. United Kingdom: KopanPage.

Bernardin, H. John dan Russell, Joyce A. 2013. Edisi 6. *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill.

Bohlander dan Snell. 2010. *Principles of Human Resources. Management, 15<sup>th</sup> ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.

Davis dan Newstrom. 2014. Edisi 7. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

E.A. Locke. 2011. *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNallu.

George dan Jones. 2002. Edisi 3. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, inc.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ivancevich. 2001. *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill, Inc.

Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Panggabean, Mutiara. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sekaran dan Bougie. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: ALFABETA.

Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Werther, William B. dan Keith Davis. 2001. Edisi 4. *Human Resource & Personnel Management*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Jurnal:

Diasha, Betari (2013). PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK SAUDARA TASIKMALAYA. Universitas Katolik Parahyangan.

Internet :

<https://www.slideshare.net/prannoy2392/job-satisfaction-115>

<http://slideplayer.com/slide/5855521/>