

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan pada bab empat, maka peneliti mengambil kesimpulan untuk menjawab 3 pertanyaan yang menjadi identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kompensasi finansial di PT. Andesit Lumbung Sejahtera baik dengan hasil rata-rata 172,2.
2. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja masih berada dalam kriteria sedang dengan hasil rata-rata 158,1. Untuk hasil per dimensi semua masuk kriteria sedang kecuali rekan kerja yang masuk kriteria tinggi.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai t hitung sebesar 12,994 lebih besar dari t tabel yaitu 2,010. Kompensasi Finansial memberikan kontribusi kepada Kepuasan Kerja sebesar 77,5%. Sedangkan sisanya 22,5% adalah faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, peneliti mencoba memberikan saran-saran kepada PT. Andesit Lumbung Sejahtera yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. PT. Andesit Lumbung Sejahtera tetap meningkatkan kompensasi finansial di perusahaan supaya tetap dalam keadaan baik dan memberikan gaji sesuai dengan UMP

provinsi Lampung dan kompensasi yang diberikan ditinjau kembali apakah sudah sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

2. PT. Andesit Lumbang Sejahtera dalam hal kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan *pay*, pekerjaan itu sendiri, promosi dalam perusahaan, atasan dan lingkungan pekerjaan. Beberapa hal yang bisa dilakukan dengan cara membuat "*Employee of the month*" setiap bulannya dengan memajang nama dan foto karyawan sebagai bentuk apresiasi, melakukan aktivitas *employee gathering* secara rutin, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan promosi yang dilakukan secara berkala.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel motivasi, kinerja karyawan, ataupun dengan indikator-indikator lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hariandja, M.T.E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hariandja, M.T.E. (2006). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Karin, K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Mitra Jaya Motor*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Katolik Parahyangan.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior* (Fifth Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia.
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Narimawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Narimawati, U. (2010) *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketujuh). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purnama, A.S. (2009). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Bagian Produksi pada PT Kosoema Nanda Putra di Klaten*. Skripsi Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *E Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1(1), 41-55.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W (Edisi Ketiga). (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.