

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN ULP Purbalingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan serta kekuatan hubungan di kategori lemah. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja cenderung meningkat, meskipun hubungan antara keduanya lemah.
2. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan serta kekuatan hubungan di kategori sedang. Lingkungan kerja terbukti menjadi faktor yang cukup kuat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.
3. Hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja secara bersama-sama menunjukkan hubungan positif dan signifikan serta kekuatan hubungan di kategori kuat. Artinya, variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjadi faktor yang cukup kuat untuk memengaruhi kepuasan kerja pegawai.
4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,582. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 58,2%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
5. Hasil uji koefisien regresi antara kompensasi terhadap kepuasan kerja diketahui terdapat persamaan regresi  $Y = 26,929 + 0,367 (X_1)$ . Dengan demikian, variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif, maka hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Melalui adanya kenaikan atau perubahan dari kompensasi akan diikuti oleh kenaikan atau perubahan

kepuasan kerja. Dengan kata lain, persamaan regresi tersebut dapat untuk memprediksi nilai Y dari X<sub>1</sub>.

6. Hasil uji koefisien regresi antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diketahui terdapat persamaan regresi  $Y = 13,559 + 0,583 (X_2)$ . Dengan demikian, variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif, maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Melalui adanya kenaikan atau perubahan dari lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan atau perubahan kepuasan kerja. Dengan kata lain, persamaan regresi tersebut dapat untuk memprediksi nilai Y dari X<sub>2</sub>.
7. Hasil uji koefisien regresi antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diketahui terdapat persamaan regresi  $Y = -3,360 + 0,520(X_1) + 0,697(X_2)$ . Dengan demikian, variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif, maka hipotesis yang menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.. Melalui adanya kenaikan atau perubahan dari kompensasi dan lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan atau perubahan kepuasan kerja. Dengan kata lain, persamaan regresi tersebut dapat untuk memprediksi nilai Y dari X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>.

Selain temuan statistik tersebut, dari observasi peneliti juga ditemukan bahwa sistem kompensasi masih menjadi persoalan pada pegawai karena menimbulkan ketidakpuasan pada kompensasi secara finansial. Target pekerjaan yang harus dipenuhi meskipun dalam penggerjaannya harus melewati jam kerja, tidak ada kepastian dalam pemberian bonus sebagai bentuk penghargaan pegawai. Pegawai masih merasa puas dalam kondisi lingkungan kerja fisik maupun non-fisik karena masih terpelihara dengan baik. Hal tersebut pegawai merasa masih bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompensasi dan lingkungan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kepuasan kerja, masih ada faktor lain tergantung dari persepsi setiap individunya terhadap berbagai kondisi selama bekerja.

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian didapatkan implikasi penilitian sebagai berikut:

1. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka perusahaan dapat lebih memerhatikan sistem kompensasi yang adil dan sesuai. Hal tersebut dapat dicapai melalui berbagai indikator seperti pemberian upah atau gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tunjangan, serta penghargaan non-finansial ke pegawai. Pendekatan relatif juga bisa diterapkan dengan memberikan insentif berdasarkan perbandingan kinerja sesama tim atau departemen serupa. Dengan begitu, tidak hanya mendorong kompetisi sehat, tetapi juga merangsang peningkatan kinerja secara keseluruhan.
2. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka perusahaan juga dapat menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Hal tersebut dapat terpenuhi melalui indikator lingkungan kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas kerja, keamanan kerja, serta hubungan kerja antar pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung interaksi kerja yang harmonis memungkinkan pegawai menjalankan tugasnya dengan lebih tenang dan fokus.
3. Kepuasan kerja secara teoritis mencerminkan penilaian atau persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian menunjukkan kepuasan kerja pegawai merupakan hasil dari kebutuhan yang terpenuhi selama bekerja di perusahaan tersebut. Apabila pegawai terpenuhi kepuasan kerjanya, maka penting organisasi untuk mempertahankan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja pegawai. Dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai bisa melalui indikator yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, serta kepuasan terhadap sistem organisasi perlu terus diperhatikan. Ketika indikator-

indikator tersebut terpenuhi, pegawai tidak hanya merasa puas, tetapi juga cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dan berkelanjutan.

