

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan atau Uji F (F-test) menunjukkan bahwa model regresi linear berganda cocok untuk menganalisis variabel kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana nilai F sebesar 37.108 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5%.
2. Hasil pengujian secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut :
 - a. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.903 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.006, maka dapat diartikan hipotesis “Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)”. Dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat kerja karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya.
 - b. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4.638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00, maka dapat diartikan hipotesis “Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)”. Dapat diartikan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan menumbuhkan

kepuasan pada karyawan dimana salah satu kepuasan yang dimiliki oleh Kospin Jasa Pusat Pekalongan adalah merasa tidak ada konflik antara pimpinan atau bawahan maupun dengan lingkungan pekerjaan karena sudah tercover dengan adanya tingkat budaya organisasi yang sudah ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawan.

- c. Kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.216 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.02, maka dapat diartikan hipotesis “Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)”. Dapat diartikan bahwa kompetensi yang terdiri dari keahlian, pengetahuan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif yang dimiliki karyawan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- d. Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.742 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.00 maka dapat diartikan hipotesis “Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)”. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja di Kospin Jasa Pusat Pekalongan menunjukkan hasil cukup baik. Beberapa kekurangan dan harus diperbaiki yaitu ketepatan waktu karyawan, kurangnya ketaatan karyawan dalam bekerja, dan dalam melaksanakan tata tertib perusahaan, karyawan belum patuh dengan tata tertib yang diterapkan perusahaan.

Faktor tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

6.2 Keterbatasan

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan Kospin Jasa Pusat Pekalongan dan pimpinannya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subjektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode observasi sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kospin Jasa Pusat Pekalongan. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja, locus of control, dan sebagainya.

6.3 Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

- a. Bagi Kospin Jasa Pusat Pekalongan
 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi indikator “Saya diikut sertakan dalam program asuransi oleh perusahaan” paling

rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Pimpinan Kospin Jasa Pusat Pekalongan diharapkan mampu meningkatkan kompensasi pada khususnya dalam mengikuti program asuransi yang diadakan oleh perusahaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi indikator “Pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada kestabilan” paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Pimpinan Kospin Jasa Pusat Pekalongan diharapkan mampu meningkatkan budaya organisasi pada khususnya dalam pekerjaan agar bisa menekankan pada kestabilan.
 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi indikator “Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini” paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Pimpinan Kospin Jasa Pusat Pekalongan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pada khususnya dalam menambah pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya.
 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja indikator “Karyawan selalu teliti dalam bekerja” paling rendah dibandingkan dengan indikator lain. Pimpinan Kospin Jasa Pusat Pekalongan diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja pada khususnya karyawan agar teliti dalam bekerja untuk mencapai hasil yang baik dan maksimal.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan selain menggunakan kuesioner dan wawancara dapat menambahkan metode pengumpulan data lainnya seperti observasi dan lain sebagainya.