

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mitra Umat Pekalongan. Kompensasi yang layak dan adil akan membuat karyawan merasa lebih bertanggungjawab dengan pekerjaan yang mereka kerjakan Hal ini di tunjukan oleh nilai signifikansi 0.036 ( $p < 0.05$ ), maka H1 diterima.
2. Ada pengaruh positif signifikan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mitra Umat Pekalongan. Pemberdayaan jika dilakukan dengan baik akan berdampak baik juga bagi karyawan, karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja mereka dengan adanya pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini di tunjukan oleh nilai signifikansi 0.007 ( $p < 0.05$ ), maka H2 diterima.
3. Ada pengaruh positif signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mitra Umat Pekalongan. Promosi jabatan penting dilakukan oleh suatu perusahaan agar karyawan – karyawannya mampu berkembang dan mengembangkan potensi mereka, karyawan juga akan merasa terpacu pola pikirnya agar dapat di promosikan jabatannya. Hal ini di tunjukan oleh nilai signifikansi 0.004 ( $p < 0.05$ ), maka H2 diterima.

4. Ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Mitra Umat Pekalongan. Lingkungan kerja fisik sangatlah penting bagi karyawan, karena dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman akan membuat kinerja karyawan stabil, bahkan meningkat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.031 ( $p < 0.05$ ), maka  $H_2$  diterima.

## 6.2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih ada Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dimana keterbatasan tersebut dapat digunakan sebagai acuan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada jumlah variabel penelitian, penelitian ini hanya meneliti kompensasi ( $X_1$ ), pemberdayaan ( $X_2$ ), promosi jabatan ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) sedangkan masih banyak variabel penelitian lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang belum masuk dalam penelitian ini seperti gaji, motivasi dan lain lain. Selain itu keterbatasan penelitian ini juga terletak pada metode pengisian kuisisioner responden tidak didampingi langsung oleh peneliti.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar menguji model penelitian yang sama dengan objek penelitian di perusahaan atau organisasi lain yang masih terkait dengan perusahaan perbankan dengan tujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel – variabel lainnya yang memiliki kecenderungan menjadi faktor yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

### 6.3. Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan variabel bebas diluar dari penelitian ini seperti motivasi dan masa kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara merubah metode analisis data dengan bentuk analisis jalur.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Pemberdayaan, Promosi Jabatan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil inilah kemudian disarankan bagi manajer untuk tetap memperhatikan karyawan – karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Selain itu perusahaan juga diharapkan bukan hanya memberdayakan karyawannya saja, melainkan menyusun program – program pendidikan berkelanjutan agar karyawan lebih terampil dan semangat dalam bekerja.