

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sebagaimana perolehan penelitian dan proses olah data, temuan dapat diuraikan seperti berikut:

1. Kepuasan karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Hasil analisis data menunjukkan bahwa arah pengaruhnya adalah positif, tetapi lingkungan kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk, Unit Distribusi Nasional Pulogadung. Nilai sampel awal 0,040, nilai statistik t 0,316 < 1,96, dan nilai p 0,053 lebih besar dari 0,05. Perolehan penelitian ini selaras dengan Gustami et al. (2024), Wahyuningsih & Ahsani (2024), dan Fitriyani et al. (2023), yang mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
2. Karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung tidak puas dengan kompensasi mereka. Tidak ada korelasi antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk, Unit Pusat Distribusi Nasional Pulogadung. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai sampel awal adalah -0,025, statistik t < 0,193 dan nilai p 0,847 lebih besar dari 0,05. Ini menampilkan bahwasanya arah pengaruh

adalah negatif. Penelitian Gustami et al. (2024) menemukan bahwasanya kompensasi pekerjaan tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Perolehan analisis data menampilkan bahwasanya arah dampak lingkungan kerja pada motivasi kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk, Unit Pusat Distribusi Nasional Pulogadung, adalah positif, dengan nilai sampel awal 0,307, statistik t 3,384 lebih besar dari 1,96, dan nilai p 0,001 kurang dari 0,05. Perolehan penelitian ini selaras dengan Fauzi et al. (2023) dan Ravee & Yusianto (2023) yang mengungkapkan bahwasanya lingkungan tempat kerja memengaruhi motivasi untuk bekerja.
4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung. perolehan analisis data menunjukkan bahwasanya arah pengaruh kompensasi adalah positif, dengan nilai sampel awal 0,574, statistik t 6,928 lebih besar dari 1,96, dan nilai p 0,000 kurang dari 0,05. Ini menampilkan bahwasanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung. Perolehan studi ini selaras dengan studi Fauzi et al. (2023) dan Ravee & Yusianto (2023) yang mengungkapkan bahwasanya kompensasi memengaruhi motivasi untuk bekerja.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung. Menurut hasil

analisis data, arah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung adalah positif, dengan nilai sampel awal 0,792, metrik t 6,141 lebih besar dari 1,96, dan nilai p 0,000 kurang dari 0,05. Perolehan studi ini selaras dengan studi oleh Wibowo et al. (2023), Wahyuningsih et al. (2024), yang mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kepuasan karyawan.

6. Motivasi kerja dapat memengaruhi tingkat kompensasi dan kepuasan karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung. Perolehan analisis data menampilkan bahwasanya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk, Unit Pusat Distribusi Nasional Pulogadung, dengan nilai awal sampel positif 0,454, statistik t 4,501 lebih besar dari 1,96, dan nilai p 0,000 kurang dari 0,05. Ini menampilkan bahwasanya arah pengaruh adalah positif. Perolehan studi ini selaras dengan studi yang dijalankan oleh Wibowo et al. (2023) yang mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja dapat secara signifikan mengontrol pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
7. Motivasi kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan PT Kimia Farma Tbk di Unit Distribusi Nasional Pulogadung. Perolehan analisis data menampilkan bahwasanya motivasi kerja mampu mengurangi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Tbk, Unit Pusat Distribusi Nasional Pulogadung. Nilai awal

sampel positif sebesar 0,243, statistik t 3,030 lebih besar dari 1,96, dan nilai p 0,003 kurang dari 0,05, yang menampilkan bahwasanya arah pengaruh adalah positif. Perolehan studi ini selaras dengan temuan studi oleh Wibowo et al. (2023), Wahyuningsih & Ahsani (2024), dan Fitriyani et al. (2023), yang menampilkan bahwasanya motivasi kerja dapat secara signifikan memediasi dampak lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

5.2 Saran

Sebagaimana pengolahan data di atas, penulis ingin memberikan rekomendasi seperti berikut:

1. Sebagai bagian dari manajemen PT Kimia Farma Tbk, Pusat Distribusi Nasional Pulogadung Menurut penelitian, kepuasan kerja tidak dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerja dan kompensasi, tetapi oleh motivasi kerja. Manajemen harus berkonsentrasi pada kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penghargaan non-finansial, pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, dan komunal.
2. Terbukti bahwa lingkungan kerja seseorang sangat memengaruhi keinginan mereka untuk bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja mereka, baik secara fisik ataupun non-fisik, seperti tempat kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan pimpinan. Diharapkan lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan motivasi

pekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

3. Perolehan penelitian menampilkan bahwasanya kompensasi pekerja sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Ini terjadi meskipun kompensasi pekerja tidak berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Maka dari itu, perusahaan harus mengevaluasi sistem kompensasi mereka untuk membuatnya lebih adil, jelas, dan sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan. Ini akan membantu perusahaan terus meningkatkan semangat kerja mereka.
4. Karena telah terbukti bahwa motivasi kerja berperan krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus menjadikan motivasi kerja sebagai fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Perusahaan dapat melakukan ini dengan memanfaatkan program pelatihan, pembinaan, dan pemberdayaan karyawan agar mereka merasa dihargai dan mempunyai ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan.
5. Penelitian lebih lanjut harus dilakukan untuk melihat variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, contohnya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, atau keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan memperluas objek studi ke unit atau perusahaan lain agar hasilnya lebih umum.