

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah penulis lakukan pada Bagian *Office* di PT Inkote Indonesia, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap beban kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar $1,598 < 1,65$ dan nilai *p-value* sebesar $0,110$. Artinya apabila tingkat kompensasi tinggi ataupun rendah tidak akan berpengaruh signifikan terhadap tingkat beban kerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap beban kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar $10,454 > 1,65$ dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,10$. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja, kemungkinan besar beban kerja karyawan akan terasa lebih ringan, dan sebaliknya semakin tidak kondusif lingkungan kerja, kemungkinan besar beban kerja karyawan akan terasa lebih berat.
3. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar $3,238 > 1,65$ dan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,10$. Artinya apabila tingkat kompensasi tinggi akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang juga tinggi, sebaliknya jika tingkat kompensasi yang rendah akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang juga rendah.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar $1,946 > 1,65$ dan nilai *p-value* sebesar $0,052 < 0,10$. Artinya apabila lingkungan kerja nyaman akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berpengaruh terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar $0,828 < 1,65$ dan nilai *p-value* sebesar $0,407 > 0,10$. Artinya apabila tingkat beban kerja tinggi ataupun rendah tidak akan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
6. Beban Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar $0,743 < 1,65$ dan nilai *p-value* sebesar $0,458 > 0,10$. Artinya tinggi atau rendahnya beban kerja tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.
7. Beban Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar $0,770 < 1,65$ dan nilai *p-value* sebesar $0,441 > 0,10$. Artinya tinggi atau rendahnya beban kerja tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan terkait hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti lain
 - a. Peneliti lain sebaiknya lebih mengembang teori terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan beban kerja sebagai variabel moderasi karena jumlah jurnal yang meneliti variabel ini masih sangat sedikit.
 - b. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama, diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar guna untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.
2. Bagi instansi
 - a. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi, dimana sebaiknya selain gaji maka kompensasi perlu ditambahkan dengan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan pengobatan, tunjangan anak, tunjangan pensiun, rekreasi dan tunjangan lainnya.
 - b. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, dimana sebaiknya selain fasilitas dasar maka lingkungan kerja perlu ditambahkan dengan fasilitas-fasilitas lainnya seperti ruang istirahat, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, area hijau, tata ruang ergonomis, serta suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan kenyamanan.