

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal Corporation. Maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variable *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal Corporation sehingga hipotesis 3 ditolak. Dari uji t diperoleh t hitungnya sebesar 1,881 dengan tingkat signifikan 0,065 dengan nilai signifikansinya $>0,05$. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dimaknai apabila *quality of work life* karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara baik maka belum tentu memberikan rasa puas karyawan pada Faisal Corporation.
2. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal Corporation sehingga hipotesis 1 di tolak. Dari uji t diperoleh t hitungnya sebesar -0,853 dengan tingkat signifikan 0.397 dengan nilai signifikannya $>0,05$. Motivasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Faisal

Corporation karena masih ada karyawan yang kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

3. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal *Corporation* sehingga hipotesis 2 diterima. Dari uji t diperoleh t hitungnya sebesar 2,334 dengan tingkat signifikan 0,023 dengan nilai signifikannya $< 0,05$. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. hal ini disimpulkan bahwa penelitian ini hipotesis kedua (H2) diterima yang berarti lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian lingkungan kerja dibutuhkan karyawan Faisal *Corporation* untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji F pengujian hipotesis keempat mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja sehingga Hipotesis 4 diterima. Dari uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 7,112 lebih besar dari F_{tabel} 2,76 dan hasil signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketiga variabel bebas yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan *quality of work life* (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, menurut karyawan Faisal

Corporation, motivasi, lingkungan kerja dan *quality of work life* sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, keterbatasan-keterbatasan tersebut yaitu:

- a. Hasil penelitian sangat bergantung pada kejujurann responden dalam menjawab kuesioner penelitian.
- b. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data. Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat melakukan wawancara. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti melakukan wawancara pada saat pekerja sedang istirahat.
- c. Kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini hanya menghubungkan variabel-variabel yang diperkirakan memiliki hubungan dengan variabel dependen, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang belum masuk kerangka konsep.