

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit, Flores Timur. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit di Flores Timur.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit, Flores Timur. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin baik ataupun semakin buruk kondisi lingkungan kerja di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit tidak akan mempengaruhi kepuasan karyawan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru

Kelubagolit. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pemberian motivasi yang sesuai atau tidak di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit tidak akan mempengaruhi kepuasan karyawan.

4. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit, di Flores Timur. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik penilaian karyawan terhadap kompensasi pada Koperasi Kredit Guru Kelubagolit, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit, di Flores Timur. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit. Semakin baik ataupun semakin buruk kondisi lingkungan kerja dan pemberian motivasi yang sesuai atau tidak di Koperasi Kredit Guru Kelubagolit tidak akan mempengaruhi kepuasan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman peneliti saat melaksanakan penelitian, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang agar lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden hanya 54 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Setelah penulis menyebarkan kuisioner penelitian, proses mengumpulkan data cukup lama diakibatkan ada beberapa karyawan yang masih sibuk dengan urusan kerjanya. Hal ini sering kali memakan waktu yang cukup lama.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel kompensasi dapat diketahui bahwa indikator kompensasi non finansial seperti penghargaan pada karyawan, pemberian hak cuti, dan lain-lain telah sesuai dengan harapan karyawan memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan belum tercapai secara maksimal pemberian kompensasi non finansial kepada karyawan, oleh karenanya disarankan agar adanya pengawasan atau mengontrol kinerja kerja pada karyawan sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.
2. Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa indikator fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup

memadai untuk mendukung aktivitas kerja memiliki nilai rata-rata terendah. Dalam hal ini penulis memberikan saran bahwa pihak Koperasi Kredit Guru Kelubagolit khususnya pada pimpinan untuk memperhatikan fasilitas kerja seperti adanya AC ruangan, agar menciptakan kerja karyawan yang nyaman. Hal ini akan menjadikan aktivitas kerja karyawan Koperasi Kredit Guru bekerja dengan baik.

3. Dari hasil analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa indikator tantangan dalam bekerja menjadi motivasi bagi saya untuk mengembangkan diri memiliki nilai rata-rata terendah. Dalam hal ini penulis memberikan saran bahwa pihak Koperasi Kredit Guru Kelubagolit khususnya pada karyawan selalu bersemangat dalam bekerja agar mampu memotivasi diri sendiri. Hal ini akan menciptakan kualitas dan kinerja kerja yang baik pada setiap karyawan Koperasi Kredit Guru Kelubagolit.