

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar”, dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar.
4. Lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pematang Siantar.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: variabel determinan pada kepuasan kerja masih sebatas pada lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel determinan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah faktor-faktor yang bersifat eksternal dan belum melibatkan faktor yang bersifat internal dalam diri karyawan, seperti motivasi, disiplin, sikap dan kompetensi diri.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran seperti berikut:

1. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar
 - a. Perbaikan pada lingkungan kerja dapat dilakukan dengan jalan memperbaiki serta menambah peraturan kerja yang digunakan sebagai hak dan kewajiban oleh karyawan. Selain itu, Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pematang Siantar juga harus memperbaiki fasilitas kerja seperti perlengkapan kantor, prasarana, mesin komputer, transportasi dan lain sebagainya.
 - b. Pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan yang berupa gaji pokok dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan. Perbaikan pada kompensasi dapat difokuskan dengan meningkatkan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan posisi dan jabatannya serta meningkatkan program promosi karier yang sama untuk seluruh karyawan.
 - c. Perbaikan pada aspek pelatihan kerja difokuskan dengan meningkatkan tujuan dari kegiatan pelatihan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan untuk selanjutnya
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek topik penelitian pada perusahaan lainnya. Menambahkan variabel bebas lainnya selain lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan kerja, untuk mengukur pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja.