

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Surya Toserba Kuningan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja pada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja pada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan.
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Artinya, kompensasi dapat berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan semangat kerja meskipun tanpa melalui variabel mediasi.
7. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja akan semakin tinggi apabila dimediasi oleh kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran bagi Surya Toserba Kuningan untuk pimpinan perusahaan sebagai penerapan hasil penelitian serta bagi akademisi agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Sehingga visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang harapan perusahaan. Adapun poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel kompensasi sebagian besar karyawan Surya Toserba Kuningan memiliki penilaian rendah terhadap indikator pemberian insentif dan fasilitas. Untuk itu, diharapkan perusahaan perlu mempertimbangkan sistem insentif yang adil, transparan dan berbasis pada kinerja, sehingga karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, nyaman, dan mendukung hasil kerja karyawan, seperti ruang istirahat yang layak, perlengkapan kerja yang lengkap, serta akses layanan kesehatan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan dan semangat kerja karyawan
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel lingkungan kerja sebagian besar karyawan Surya Toserba Kuningan memiliki penilaian rendah terhadap hubungan kerja antar rekan kerja dan keamanan di tempat kerja. Untuk itu, perusahaan sebaiknya mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka, saling menghargai dan budaya kerja yang positif dengan memfasilitasi pelatihan keterampilan komunikasi efektif atau forum diskusi internal, sehingga dapat membantu dalam membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Di sisi lain, peningkatan sistem keamanan seperti

pemasangan CCTV diawasi secara ketat untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan pemberian pelatihan tanggap darurat juga sangat penting untuk menciptakan rasa aman bagi seluruh karyawan.

- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket untuk variabel kepuasan kerja sebagian besar karyawan Surya Toserba Kuningan memiliki penilaian rendah terhadap indikator kepuasan terhadap supervisi/atasan dan kesempatan promosi. Untuk itu, atasan diharapkan mampu membina hubungan kerja yang suportif, terbuka terhadap masukan, dan mampu memberikan arahan dengan cara yang membangun, sehingga karyawan merasa dihargai dan dipandu dengan baik. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan jalur karir yang jelas dan adil, serta memberikan kesempatan promosi berdasarkan kinerja dan kompetensi, agar karyawan memiliki harapan dan semangat untuk terus berkembang.

2. Bagi Akademisi

- a. Untuk penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai acuan penelitian untuk mengembangkan penelitian ini dan sebagai bahan rujukan untuk memperkaya keilmuan, khususnya dalam konteks pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan sebagainya.
- c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* untuk skala yang lebih besar, baik dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.