

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil penellitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Daop 1), sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kompensasi diperoleh hasil  $t$  hitung  $8,884 > t$  tabel  $1,660$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Daop 1). Secara umum perusahaan dianggap telah menetapkan kompensasi yang sesuai untuk para karyawannya. Dari kesesuaian kompensasi yang mereka terima dengan pekerjaan yang sedang dijalani akan memunculkan kepuasan kerja dalam diri mereka serta dapat meningkatkan motivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Pada variabel Beban Kerja diperoleh hasil  $t$  hitung  $1,179 < t$  tabel  $1,660$  dengan tingkat signifikansi  $0,241 > 0,05$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Daop 1). Beban kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani tidak berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Pada variabel Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dibuktikan dengan uji  $f$  (simultan) diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 41,620 > F_{tabel} 3,09$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal ini berarti adanya pengaruh antara kompensasi dan beban kerja yang diterima karyawan untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut saran yang dapat diberikan oleh penulis terhadap PT Kereta Api Indonesia (Daop 1) untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya:

1. Perusahaan harus memperhatikan pembagian kompensasi yang diterima karyawannya. Seperti kompensasi finansial atas uang lembur yang diterima akibat pekerjaan yang melewati batas waktu jam kerja ataupun tunjangan yang merupakan apresiasi atas kinerja yang dilakukan. Serta beban kerja yang diterima juga harus didukung dengan fasilitas yang memadai dalam menunjang penyelesaian pekerjaan agar lebih efektif.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan aspek lain diluar kompensasi dan beban kerja, sebagaimana hasil dari penelitian menyebutkan bahwa 46,2 % kompensasi dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Daop 1) dan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan harus memerhatikan faktor lain yang mungkin sangat berpengaruh atas kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan seperti budaya organisasi, peran kepemimpinan, motivasi karyawan, dan lain-lain.