

**BAB V**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan uji  $F_{hitung}$  sebesar 22,432 yang mana hasil uji penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan hasil  $F_{tabel}$  ( $22,432 > 2,24$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang. Persamaan yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,647 + 0,568 X1 + 0,409 X2 + 7,203$$

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 85,6% yang membuktikan bahwa 85,6% stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan 14,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

2. Sumber penyebab dari kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja

karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $t$  berturut-turut sebesar 0,000 (X1 Kompensasi) dan 0,008 (X2 Beban Kerja) yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05.

3. Faktor kompensasi (X1) merupakan sumber penyebab yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Linco Garment Kabupaten Malang karena memiliki nilai beta  $t_{hitung}$  paling tinggi yaitu sebesar 4,940 sedangkan nilai beta  $t_{hitung}$  dari faktor beban kerja sebesar 2,748.

#### **B. Saran**

1. Sebaiknya pimpinan melakukan evaluasi terkait penyebab ketidakpuasan seperti mengurangi target penjualan pada era pandemi dan menambahkan bonus apabila pada era pandemi ini dapat menjual minimal dari target yang ditentukan, bonus dapat diberikan 2 kali lipat dari sebelum masa pandemi sebagai apresiasi bagi para karyawan. Kemudian, perlunya perbaikan komunikasi antar karyawan agar target dapat terpenuhi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta rekan-rekan agar tercipta kerjasama yang solid.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independennya karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Variasi pada pernyataan dan skala likert kuisioner dapat diperbanyak dan jumlah sampel dapat diperbanyak karena semakin banyak sampel yang digunakan maka akan mampu menjawab keakurasian data dalam penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Rineka Cipta.
- Achmadi, Abu & Narbuko, Cholid. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Adams, J. S. 2016. Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal And, Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Afrizal. 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rajagrafindo.
- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. 2020. The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5 (7): 1304-1312.
- Ajimat, A., & Budi, S. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(3), 1-10.
- Akbar, T., & Irwandi, S. A. 2016. Partisipasi penetapan tujuan perusahaan sebagai variabel prediktor terhadap kepuasan kerja manajerial. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(2), 219-231.
- Almasri, M. N. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Askianto, dkk. 2018. The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT BRI Life and Health Insurance of Malang). *European Journal of Business and Management*, 19 (12): 61-70.
- Dewi, Putu Wirmaya Matalia. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.6(2): h:177-185
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. 2017. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Eerde, W. Van. (2016). Vroom ' s Expectancy Models and Work-Related Criteria : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575–586.

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gumilar, E. F. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Divisi Pengelolaan Gedung PT Bringin Karya Sejahtera Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Maranatha).
- Halsey. 2011. *Freelancer's Guide to Corporate Event Design: From Technology Fundamentals to Scenic and Environmental Design*. Elsevier.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Herzberg, F. 2013. One More Time : How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 1–11.
- Hidayat A.A., 2010. *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma*. Kuantitatif, Jakarta: Heath Books.
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. 2018. Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553-20562.
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 10. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Khalilzadeh, J., Chiappa, G. Del, & Borujeni, H. Z. 2018. Methodological approaches to job satisfaction measurement in hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 865–882. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2012-0067>
- King Jr, W. C., Lahiff, J. M., & Hatfield, J. D. 2019. A discrepancy theory of the relationship between communication and job satisfaction This study found moderate differences in correlations between communication and job satisfaction using a discrepancy framework when high , as opposed to low , valence rewa. *Communication Research Reports*, 5(1), 37–41.
- Kularathna, W. K. H. U., & Perera, G. D. N. 2016. The impact of safety and health on job satisfaction in selected branches of utility service supply organization in western province north in Sri Lanka. 3rd International HRM Conference.
- Locke, E. A. 2016. W h a t is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, 336, 309–336.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. 2017. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 4(11).

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

- Munandar dkk. 2014. Peran Budaya Kompensasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Kompensasi Fakultas Psikologo Universitas Indonesia.
- Mustapha, N., & Ghee, W. Y. 2018. Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), 10-16.
- Notoatmodjo S. 2012. Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Oktaviane, F. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Manajemen*, 2(01).
- Paijan & Putri, H.P. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5 (3): 152-165.
- Pontoh, F. M. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(1).
- Purnama, C. 2016. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cv. *Cahaya citrasurya indoprima. Agora*, 4(2), 33-39.
- Purnama, C. 2016. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cv. *Cahaya citrasurya indoprima. Agora*, 4(2), 33-39.
- Putra, Wahyu Helder. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompleksitas Tugas terhadap Job Satisfaction Auditor. *AKUNTABILITAS*. 8 (3). 191-206
- Rasmi, R., Amrullah, A., & Sumardi, S. 2017. Compensation And Motivation Effect To Employees' job Satisfaction. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 1(2), 162-167.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Sastroasmoro dan Ismael. 2017. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*, Edisi Ketiga. Jakarta: Jagung Seto.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiharto. 2012. *Asuhan Keperawatan Keluarga dengan Pendekatan. Keperawatan Transkultural*. Jakarta: EGC.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

- Sudjana, Nana. 2016. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarta, S. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63-75.
- Sutikno, M. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Tarwaka. 2016. *Dasar-dasar Keselamatan serta Pencegahan Kecelakaan di Kerja*. Jakarta : Harapan Press
- Tentama, F., Rahmawati, P., & Muhopilah, P. 2019. The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498-2502.
- Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dirgahayu, P. 2016. Career Perception at the Republic Indonesian Police Organization Impact of Distributive Fairness , Procedural Fairness and Career Satisfaction on Affective Commitment. *International Journal of Administrative Science and Organization*, 22(2).
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. 2017. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Unaradjan, D. D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Grafindo.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan kerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1-10.
- Zoller, Y. J., Muldoon, J., & Muldoon, J. 2018. Illuminating the principles of social exchange theory with Hawthorne studies theory. *Journal of Management History*. <https://doi.org/10.1108/JMH-05-2018-0026>