

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik yang telah dilakukan pada karyawan Divisi *Project Deployment Center* di PT Len Industri (Persero) , dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden secara keseluruhan tingkat kesesuaian kompensasi pada karyawan Divisi *Project Deployment Center* di PT Len Industri (Persero) berada pada kategori Cukup Sesuai. Hal tersebut diukur berdasarkan 4 indikator, yakni 1) Gaji dan Upah; 2) Insentif; 3) Tunjangan; dan 4) Fasilitas. Indikator yang memiliki tingkat kesesuaian kompensasi tertinggi berada pada indikator tunjangan, sedangkan indikator yang memiliki tingkat kesesuaian kompensasi terendah berada pada indikator gaji dan upah.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden secara keseluruhan tingkat kondusivitas iklim organisasi pada karyawan Divisi *Project Deployment Center* di PT Len Industri (Persero) berada pada kategori Cukup Kondusif. Hal tersebut diukur berdasarkan 6 indikator, yakni 1) Struktur (*Structure*); 2) Standar-standar (*Standards*); 3) Tanggung jawab (*Responsibility*); 4) Penghargaan (*Recognition*); 5) Dukungan (*Support*) dan 6) Komitmen (*Commitment*). Indikator yang memiliki tingkat kondusivitas iklim organisasi tertinggi berada pada indikator tanggung jawab (*responsibility*), sedangkan indikator yang memiliki tingkat kondusivitas iklim organisasi terendah berada pada indikator struktur (*structure*).
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja pada karyawan Divisi *Project Deployment Center* di PT Len Industri (Persero) berada pada kategori Cukup Tinggi/Cukup Puas. Hal tersebut diukur berdasarkan 5 indikator, yakni 1) Pekerjaan yang secara mental menantang; 2) Kondisi Kerja yang mendukung; 3) Gaji atau Upah yang Pantas;

- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan; dan Rekan Kerja yang mendukung. Indikator yang memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi berada pada indikator rekan kerja yang mendukung, sedangkan indikator yang memiliki tingkat kepuasan kerja terendah berada pada indikator gaji atau upah yang pantas.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi *Project Deployment Center* di PT Len Industri (Persero).
 5. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi *Project Deployment Center* di PT Len Industri (Persero).
 6. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi *Project Deployment Center* di PT Len Industri (Persero).

5.2. Saran

Saran yang dikemukakan mengacu pada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah untuk setiap variabel. Berikut merupakan beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti:

1. Pada variabel kompensasi (X_1) indikator upah dan gaji menempati skor rata-rata terendah. Dalam hal ini, PT Len Industri (Persero) diharapkan dapat melakukan evaluasi dan peninjauan ulang terhadap struktur penggajian yang berlaku, termasuk keterpaduan antara beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan tingkat kesejahteraan yang diharapkan oleh karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk lebih transparan dalam sistem pengupahan agar menciptakan rasa keadilan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Pada variabel iklim organisasi (X_2) indikator struktur menempati skor rata-rata terendah. Dalam hal ini, diharapkan PT Len Industri (Persero) dapat memperjelas struktur organisasi secara vertikal dan horizontal, termasuk

pembagian wewenang, serta tanggung jawab antar unit agar tidak terjadi kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Struktur organisasi yang jelas akan membantu karyawan memahami peran dan kontribusinya, serta memperlancar koordinasi kerja antar unit.

3. Pada variabel kepuasan kerja pegawai (Y) indikator gaji atau upah yang pantas menempati skor rata-rata terendah. Dalam hal ini, diharapkan PT Len Industri (Persero) dapat menyesuaikan gaji dan tunjangan sesuai dengan standar industri, kebutuhan hidup layak, dan kinerja individu. Selain itu, pemberian penghargaan non-finansial juga dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
4. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat mengambil jangkauan responden yang lebih banyak lagi serta dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tata ruang kantor, fasilitas kerja, motivasi, stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.