

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan dalam mengidentifikasi pengaruh etika kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia dengan melibatkan 80 orang karyawan sebagai responden penelitian dimana karyawan yang menjadi responden telah memenuhi kriteria sampel penelitian berupa telah bekerja selama minimal 6 bulan. Adapun hasil penelitian didapatkan dengan bantuan pengolahan data SPSS 27 dan mendapatkan hasil berupa:

- a. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vitech Asia. Etika kerja individu karyawan yang baik akan menciptakan sikap-sikap dan perilaku positif yang meningkatkan kepuasan kerjanya pada perusahaan.
- b. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vitech Asia. Kompensasi yang adil dan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan akan memberi peningkatan pada kepuasan kerja karyawan.
- c. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia. Hal ini dimungkinkan terjadi ketika karyawan merasa bahwa terdapat aspek lain yang lebih penting dan dominan dalam mempengaruhi kepuasan dibandingkan lingkungan kerja.
- d. Terdapat pengaruh etika kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia. Hasil penelitian ini selaras dengan teori keseimbangan atau *equity theory* yang dapat menggambarkan bahwa etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja termasuk dalam elemen *input* dan *outcomes* dimana ketiga faktor tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

5.2. Saran

5.2.1. Saran bagi Perusahaan

Berlandaskan hasil penelitian yang didapatkan serta proses penelitian yang telah dijalankan, peneliti juga hendak memberikan beberapa saran bagi perusahaan berikut:

1. Perusahaan PT. Vitech Asia perlu berupaya dalam menciptakan kesadaran karyawan untuk menumbuhkan nilai-nilai positif dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyosialisasikan nilai-nilai perusahaan, melaksanakan *training* atau pelatihan yang mengajarkan mengenai nilai-nilai positif pekerjaan, serta memberikan arahan kepada para manajer dan supervisor dalam mengajak karyawan menanamkan nilai-nilai positif pada pekerjaan.
2. Perusahaan PT. Vitech Asia perlu lebih mempertimbangkan kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku serta kesulitan kerja karyawan. Hal tersebut bisa dijalankan dengan menjalankan survei dan membandingkan dengan gaji pada perusahaan lain yang sejenis, melakukan evaluasi kesesuaian gaji secara berkala, melakukan survei kepada karyawan mengenai kesesuaian gaji dengan kesulitan yang dialami, serta meminta masukan dari karyawan mengenai gaji yang diberikan.
3. Perusahaan PT. Vitech Asia perlu lebih mempertimbangkan penciptaan suasana menyenangkan melalui memutar musik yang memberikan kesan menyenangkan. Hal ini dapat dilakukan dengan menunjuk karyawan atau manajer untuk mencari musik yang menyenangkan untuk diputar saat bekerja, menyiapkan alat yang memadai seperti *speaker* dengan teknologi mutakhir, serta secara berkala mengecek kenyamanan karyawan atas musik yang diputar.
4. Perusahaan PT. Vitech Asia perlu lebih menciptakan kepuasan karyawan dengan memberikan imbalan finansial selain gaji, misalnya dengan memberikan bonus bagi karyawan berprestasi. Hal tersebut bisa dijalankan dengan menjalankan penilaian kinerja

secara rutin dan memberikan bonus bagi karyawan dengan hasil penilaian yang baik, kemudian perusahaan juga dapat memberikan bonus bagi karyawan terbaik setiap periodenya, serta memberikan bonus saat perusahaan sedang mendapatkan profit yang tinggi melebihi profit biasanya.

5.2.2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berlandaskan hasil penelitian yang didapatkan serta proses penelitian yang sudah dijalankan, peneliti hendak memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya berikut:

1. Peneliti selanjutnya bisa melakukan pengembangan pada model penelitian baik dengan menambahkan variabel independen, menambahkan variabel mediasi, ataupun menambahkan variabel dependen. Misalnya, peneliti selanjutnya bisa melibatkan beberapa variabel independen lainnya seperti kualitas kehidupan kerja, *work-life balance*, beban kerja, dan jenjang karir. Adapun variabel mediasi yang dapat ditambahkan misalnya berupa keterikatan kerja atau motivasi kerja. Serta variabel dependen yang dapat ditambahkan misalnya berupa kinerja karyawan atau *turnover intention*.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator lain dari masing-masing variabel penelitian sehingga aspek-aspek yang diteliti akan lebih beragam.
3. Peneliti selanjutnya dapat berfokus dalam meneliti sekumpulan objek tertentu misalnya hanya berfokus pada objek karyawan perempuan saja atau karyawan Generasi Z saja dengan tujuan agar penelitian dapat lebih mewakili suatu kelompok karyawan.