

BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan yang terkait dengan hasil penelitian yang berguna untuk menjawab rumusan masalah serta pembuktian atas pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil dari analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pendistribusian terhadap variabel Komitmen organisasi, Lingkungan kerja, Financial performance, Kepuasan kerja, dan Kompensasi yang telah dilakukan dalam pengumpulan data berupa responden adalah Kepuasan Kerja yang mendapat pengaruh tertinggi. Hal ini menunjukkan adanya baik dari responden terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan pengaruh terendah adalah Kompensasi.
2. Berdasarkan hasil evaluasi outer model, hasil yang diperoleh dari data WarpPLS 7.0 menunjukkan pada perubahan indikator per variabel. Ada 9 indikator yang dikeluarkan dari model karena tidak memenuhi kriteria convergent validity karena nilai loading factor $< 0,6$ yaitu variabel Lingkungan kerja (X2) indikator ke-2 memiliki loading factor rendah yaitu 0,421, lalu ada indikator ke-3 yang memiliki nilai loading factor rendah yaitu 0,559, ada juga indikator ke-5 memiliki loading factor rendah yaitu 0,002, indikator ke-6 yang memiliki nilai loading rendah yaitu 0,566, lalu indikator ke-7 yang memiliki nilai loading factor rendah yaitu 0,321, ada

juga indikator ke-8 yang memiliki nilai loading factor rendah yaitu 0,474, dan indikator ke-11 yang memiliki nilai loading factor rendah yaitu 0,403. selanjutnya ada variabel kompensasi (Z) indikator ke-1 dan ke-6 memiliki loading factor rendah yaitu 0,306 dan 0,480.

3. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas, semua variabel didukung indikator-indikator yang memiliki loading factor $> 0,6$ dan dengan masing-masing dukungan signifikansi ($p < 0,05$) dan memenuhi syarat convergent validity yang baik dan nilai AVE masing-masing variabel sudah memenuhi kriteria yaitu $AVE > 0,5$. Setiap konstruk dan variabel laten yang digunakan pada penelitian ini telah didukung oleh indikator-indikator yang telah memenuhi kriteria discriminant validity secara baik.

Hasil dari composite reliability maupun cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu dengan nilai cronbach's alpha $> 0,06$ dan nilai dari composite reliable $> 0,70$. Dengan begitu menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrument yang digunakan tinggi. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel penelitian ini telah menjadi alat ukur yang fit dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4. Berdasarkan hasil perhitungan dari statistik inner model menunjukkan bahwa kriteria dalam Goodness of Fit pada model persamaan telah memenuhi kriteria yaitu Average Path Coefficient (APC) dan menunjukkan terdapat perbedaan pada tanda koefisien jalur. Average R-Squared (ARS) dan Average adjusted R-Squared (AARS) memiliki hasil kontribusi disetiap

masing-masing variabel laten yang satu bernilai signifikan dalam perubahan variabel laten lainnya. Lalu untuk Average block VIF (AVIF) menunjukkan bahwa model telah bebas dari gejala multikolinieritas. Untuk R-Square yang menunjukkan semua variabel endogen telah memenuhi syarat nilai R-Square > 0 . Demikian juga dengan Q-Square yang hasil nilainya menunjukkan semua variabel telah memenuhi syarat nilai Q-Square > 0 yang berarti memiliki Goodness of Fit yang baik.

5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Financial Performance (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan Kompensasi mampu memoderasi Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Financial Performance (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pada penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut peneliti. Karena cenderung responden kurang teliti dalam mengisi kuesioner, sehingga dapat diminimalisir dengan cara mendampingi serta mengawasi responden pada saat pengisian kuesioner agar responden lebih fokus dan jawaban yang diberikan dapat konsisten.
2. Agar hasil lebih maksimal maka jumlah populasi atau sampel responden harus lebih diperluas tetapi tetap fokus kepada karyawan PT. Semen Indonesia.

3. Penelitian hanya meneliti dari variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Financial Performance yang berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan seharusnya masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan analisis yang telah disimpulkan dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dengan adanya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terendah terhadap Kepuasan Kerja dengan begitu perusahaan bisa meningkatkan atau menambah keperluan karyawan melalui berbagai reward agar kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat lebih meningkat. Serta pada variabel Kepuasan Kerja sendiri menunjukkan tingkat yang sangat tinggi dimana para karyawan sudah menunjukkan Kepuasan kerja di dalam PT Semen Indonesia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat memperbaiki dan menambah indikator yang telah digunakan serta dapat menjelaskan secara detail indikator pertanyaan dalam variabel sehingga dapat menghasilkan data yang lebih baik, dan meneliti variabel lain yang berkaitan dengan Kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen Dan Mayer. (1994). *PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI*.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Claude Dan Garboua. (2004). PENGARUH KEPUASAN GAJI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIASI PADA RUMAH SAKIT UMUM PREMAGANA. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5.
- Dewi Dan Candradewi. (2018). *PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI INDONESIA*. 4.
- Fahmi. (N.D.). ANALISIS KINERJA KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) PADA PERUSAHAAN PLASTIK DAN KEMASAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN 2011-2015. *Jurnal EMBA*, 5.
- Firmanda, Dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2019. File:///C:/Users/Gadget House/Downloads/3403-6681-1-PB (1).Pdf
- Handoko. (2002). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN KELUAR PADA HOTEL AMARIS LEGIAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6.
- Hasibuan. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8.
- Hasibuan. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Hassan. (2013). *PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN MELALUI EFEK MEDIASI KEPUASAN PELANGGAN LEMBAGA KEUANGAN PERBANKAN*.
- Hery. (2015). *Perusahaan Dikatakan Berhasil Apabila Perusahaan Telah Mencapai Suatu Kinerja Tertentu Yang Telah Ditetapkan (Hery, 2015)*. V.
- Ivancevich. (N.D.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU*. 43.
- Jumingan. (2006a). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010-2014*. 5.
- Jumingan. (2006b). *Perbedaan Kinerja Keuangan Di Harga Saham Murah Dan Mahal Pada Perusahaan Sub Sektor Properti Dan Real Estate (Studi Pada*

- PT. Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016).
- Malik Dan Nadeem. (2014). *NEW NORMAL FINANCIAL PERFORMANCE IN BANKING (CASE STUDI RURAL BANK). 10.*
- Mangkunegara. (2009). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Swalayan.* <https://Dspace.Uii.Ac.Id/Handle/123456789/3847>
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2.*
- Mathis And Jackson. (2006). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN INTENTION TO LEAVE. 4.*
- Mila Badriyah. (2015). *ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.*
- Nainggolan. (2004). *PENGARUH KINERJA KEUANGAN, INFLASI DAN TINGKAT SUKU BUNGA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN.*
- Nitisemito. (1984). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA DIVISI LABORATORIUM PT. WINGS SURYA. Jurnal Balance.*
- Nitisemito. (2000). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 16.*
- Putra, M. W., Darwis, D., & Priandika, A. T. (2021). Pengukuran Kinerja Keuangan Menggunakan Analisis Rasio Keuangan Sebagai Dasar Penilaian Kinerja Keuangan (Studi Kasus: Cv Sumber Makmur Abadi *Jurnal Ilmiah Sistem ...*, 1(1), 48–59.
<http://Jim.Teknokrat.Ac.Id/Index.Php/Jimasia/Article/View/889>
- Robbins. (2006). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH SAKIT SWASTA DI KOTA DENPASAR. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 7, 136.*
- Robbins. (1996). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 16, 2.*
- Robbins. (2003). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DINAS BINA MARGA PENGAIRAN DAN ESDM KABUPATEN JEPARA. Journal Of Management, 2.*
- Sari. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*
- Sedarmayanti. (2009). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. 11.*

- Sofiyandi. (2008). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOPANITIA. AGORA, 3.
- Sugiyanto. (2016). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANTARGEBAWANG KOTA BEKASI.*
- Sugiyono. (2011). *Strategi Komunikasi Penyuluh Pertanian Di Desa Cileunyi Wetan Dalam Mendistribusikan Kartu Tani.*
- Sutrisno. (2009). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOPANITIA. AGORA, 3.
- Taiwo. (2010). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR.*
- Waridin Dan Masrukhin. (2006). *PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG 2008.*
- Wibowo. (2007). *PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI.* 323.