



BAB 5
SIMPULAN DAN SARAN

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan maka simpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

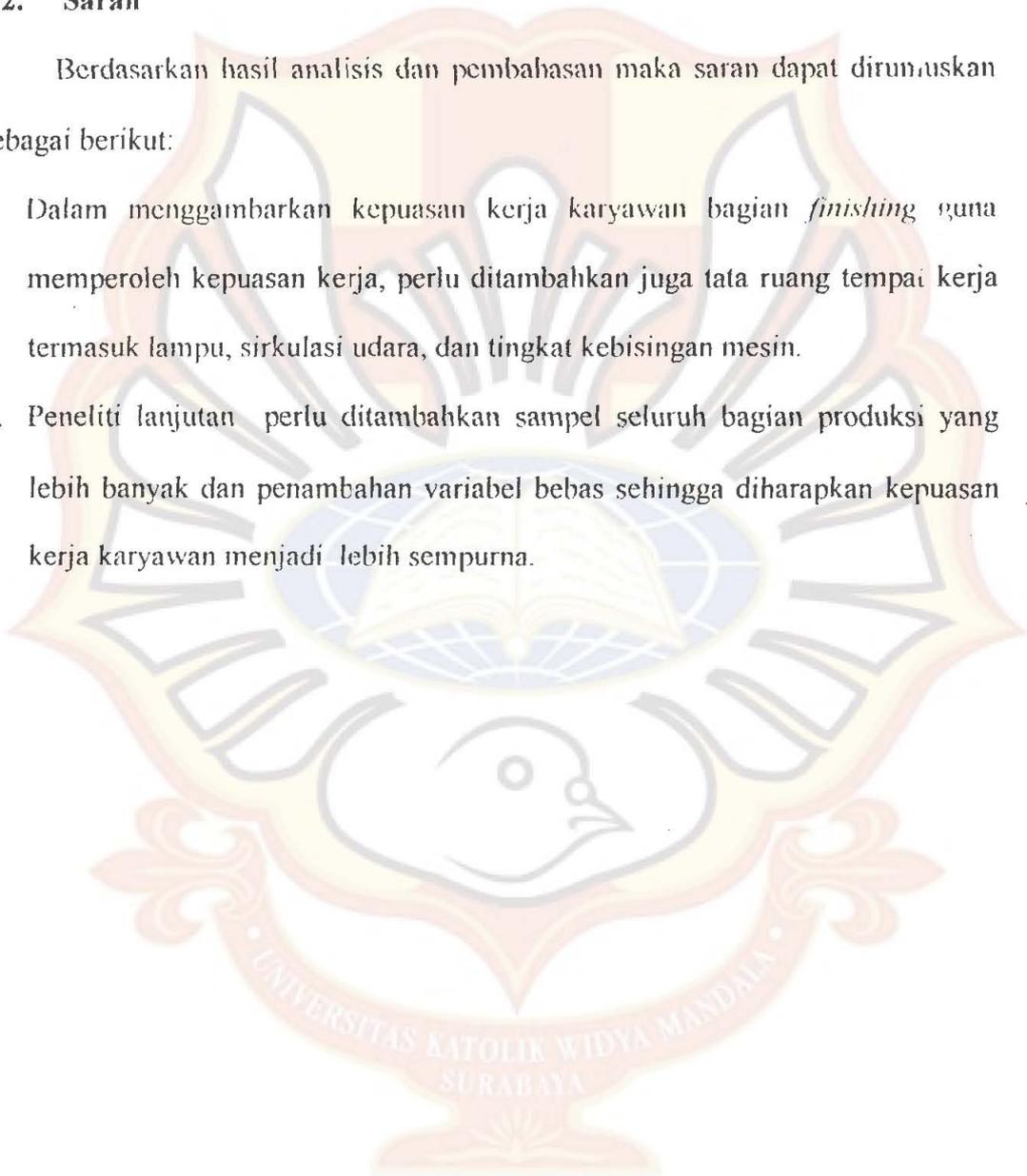
1. Kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi langsung (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena memiliki nilai F_{hitung} (38,556) lebih besar dari F_{tabel} (3,232). Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,658. Ini berarti bahwa kedua variabel bebas yang dianalisis secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 65,8% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *finishing* pada PT Mercuri Gramaron di Pasuruan”, telah terbukti.
2. Nilai t_{hitung} kompensasi langsung (X_1) terhadap kepuasan kerja sebesar 8,357 lebih besar dibandingkan nilai t_{hitung} kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kepuasan kerja dan korelasi parsial (r) sebesar 0,797, maka hipotesis kedua yang menyatakan “ Diduga variabel kompensasi langsung yang berpengaruh

dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *finishing* PT Mercuri Gramaron di Pasuruan“, telah terbukti.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka saran dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Dalam menggambarkan kepuasan kerja karyawan bagian *finishing* guna memperoleh kepuasan kerja, perlu ditambahkan juga tata ruang tempat kerja termasuk lampu, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan mesin.
2. Peneliti lanjutan perlu ditambahkan sampel seluruh bagian produksi yang lebih banyak dan penambahan variabel bebas sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih sempurna.





DAFTAR KEPUSTAKAAN

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arcana, Nyoman, 1996. *Pengantar Statistik II*. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- As'ad, Moh, 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, edisi keempat. Yogyakarta: LIBERTY YOGYAKARTA.
- Bernardin, J. H., 2001. *Human Resources Management*, 3th, international edition.
- Gomes, F. C., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dessler, Garry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Saydam, Gauzali, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M. H., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Mondy, R. W., and Noe, R. M., 1996. *Human Resources Management*, 6th. United States Of America: Prentice Hall, Inc.
- Nawawi, H. H., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S., 2000. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandoyo, H., dan Husnan, S., 2002. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN