

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian skripsi penulis tentang “Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sari Buana Kebumen” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai komunikasi di PT. Sari Buana Kebumen menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang dimiliki individu dengan organisasi maupun pimpinan dengan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sari Buana Kebumen.
2. Hasil penelitian mengenai disiplin kerja di PT. Sari Buana Kebumen menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki dan dilakukan karyawan PT. Sari Buana Kebumen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sari Buana Kebumen.
3. Hasil penelitian mengenai keadilan kompensasi di PT. Sari Buana Kebumen menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keadilan kompensasi yang dimiliki pimpinan PT. Sari Buana Kebumen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sari Buana Kebumen.

4. Hasil penelitian mengenai komunikasi, disiplin kerja, dan keadilan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan, namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya komunikasi, disiplin kerja, dan keadilan kompensasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Sesuai dengan tema yang diambil, maka pengukuran penelitian hanya dilakukan berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarkan oleh peneliti dimana hasil dari kuesioner ini tergantung pada responden yang menjawab pertanyaan ini.
3. Terdapat keterbatasan dalam waktu dan kemampuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal dan jauh dari kata sempurna.

5.3. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis maupun secara praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

5.3.1. Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan meningkatkan komunikasi, individu dengan organisasi maupun pimpinan dengan organisasi diharapkan dapat

menyesuaikan nilai-nilai keduanya. Sehingga karyawan dapat memahami informasi yang diberikan secara baik seperti individu dengan organisasinya bahkan dari karyawan dengan rekan kerjanya, dan pimpinan dengan karyawan maka terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, pimpinan diharapkan membangun hubungan yang lebih baik dengan menginspirasi karyawannya dan memberikan peraturan-peraturan sesuai *jobdesk* karyawannya, dengan begitu disiplin kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan disiplin untuk melakukan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya bagi PT. Sari Buana Kebumen.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan meningkatkan keadilan kompensasi, pimpinan seadil mungkin memberikan kompensasi terhadap karyawannya dengan porsi kerjanya masing-masing, dengan begitu keadilan kompensasi yang tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan

puas dengan apa yang diberikan pimpinan dan dapat meningkatkan kinerjanya bagi PT. Sari Buana Kebumen.

5.3.2. Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa untuk mempertahankan dan meningkatkan komunikasi, individu dengan organisasi maupun pimpinan dengan organisasi diharapkan dapat menyesuaikan nilai-nilai keduanya. Sehingga karyawan dapat memahami informasi yang diberikan secara baik seperti individu dengan organisasinya bahkan dari karyawan dengan rekan kerjanya, dan pimpinan dengan karyawan maka terjadi peningkatan kepuasan kerjanya. Studi ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh David Humala Sitorus, Dyanto (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan hasil tersebut bahwa meningkatnya disiplin kerja, pimpinan diharapkan membangun hubungan yang lebih baik dengan menginspirasi karyawannya dan memberikan peraturan-peraturan sesuai *jobdesk* karyawannya, dengan begitu disiplin kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan sehingga karyawan disiplin untuk melakukan pekerjaannya pada PT. Sari Buana Kebumen. Studi ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Sigit Purnomo, Agung Tri Putranto (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka, pimpinan harus seadil mungkin memberikan kompensasi terhadap karyawannya dengan porsi kerja karyawannya dengan begitu keadilan kompensasi yang tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan puas dan dapat meningkatkan kinerjanya. Studi ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudo Astiko (2012) yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.