

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data pada penelitian ini mengenai Pengaruh Kompensasi dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit X di Kota Depok. Kesimpulan yang dapat diberikan penulis terkait dengan penelitian ini diantaranya :

1. Model regresi yang didapatkan pada penelitian ini yaitu $Y = 8.035 + 0.223 X_1 + 0.508 X_2$, dengan nilai konstanta bernilai positif sebesar 8.035, yang artinya jika variabel kompensasi (X_1) dan keamanan kerja (X_2) bernilai 0 tidak terjadi perubahan variabel independen, maka variabel dependen yang didapat sebesar 8.035.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) bernilai positif sebesar 0.223 yang artinya adanya pengaruh yang selaras antar variabel independen dan variabel dependen. Sehingga jika kompensasi (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.223.
3. Nilai koefisien regresi keamanan kerja (X_2)) bernilai positif sebesar 0.508 yang artinya adanya pengaruh yang selaras antar variabel independen dan variabel dependen. Sehingga jika kompensasi (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.508.
4. Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Rumah Sakit X di Kota Depok. Artinya semakin adil dan baik dalam pemberian kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai hasil uji T dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 dan pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$) nilai $t_{hitung} 4.910 > t_{tabel} 1.985$, maka dinyatakan hipotesis H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima. Adapun hasil perhitungan *R Square* dari Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.630 atau 63%.
5. Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa Keamanan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Rumah Sakit X di Kota Depok. Artinya semakin baik dalam pemberian keamanan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai hasil uji T dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 dan pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$) nilai $t_{hitung} 7.881 > t_{tabel} 1.985$, maka dinyatakan hipotesis H_{02} ditolak

atau H_{a2} diterima. Adapun hasil perhitungan R Square dari Keamanan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.735 atau 73.5%.

6. Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi (X_1) dan Keamanan Kerja (X_2) bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Rumah Sakit X di Kota Depok. Artinya kompensasi dan keamanan kerja harus dilakukan dengan baik agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai hasil uji F dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 dan pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.05$) nilai $F_{hitung} 168.098 > F_{tabel} 3.087$, maka dinyatakan hipotesis H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima.
7. Hasil perhitungan R Square dari Kompensasi (X_1) dan Keamanan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.773 atau 77.3% sedangkan sisanya sebesar 22,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran di antara lain sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang ada bahwa ditemukan pada variabel kompensasi terdapat kurangnya fasilitas kantor seperti mobil atau motor sebagai alat transportasi ke kantor . Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya perhatian dari Rumah Sakit X di Kota Depok mengenai fasilitas kantor ini. Rumah Sakit X di Kota Depok sebaiknya dapat menyediakan transportasi umum untuk karyawannya seperti bus yang mengangkut karyawan dari lokasi strategis atau titik-titik tertentu di kota. Ini bisa menjadi solusi yang efektif terutama jika banyak karyawan berasal dari daerah yang sama.
2. Dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, sebaiknya dari Rumah Sakit X di Kota Depok pada unit kepegawaian melakukan berbagai cara bukan hanya terpaku pada satu cara saja. Cara yang dapat dilakukan seperti menyediakan kotak aduan mengenai penilaian kerja kepada karyawan dengan tidak menyebutkan identitas orang yang menulis pada kotak tersebut ataupun bisa membuat aplikasi khusus internal Rumah Sakit X ini yang memungkinkan karyawan memberikan umpan balik secara *real-time* atau secara berkala.
3. Mengenai pemaparan teoritis, peneliti menyarankan untuk dilakukannya penelitian lanjutan yang sifatnya komprehensif dengan melaksanakan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor kompensasi dan keamanan kerja. Faktor-faktor lain seperti *No-Turnover Intention*, *Promotion*, *Responsibility*,

pengakuan atau penghargaan, kemandirian, kreativitas, rekan kerja, kebijakan perusahaan, kemajuan, pencapaian prestasi dan seluruh kemampuan.

4. Perlu adanya penelitian lanjutan mengenai kepuasan kerja di Rumah Sakit X di Kota Depok dengan menggunakan metode penelitian lain seperti kualitatif dan juga metode campuran yang berisi metode kualitatif dan kuantitatif, karena pada penelitian ini telah menggunakan metode kuantitatif, maka dari itu perlu adanya penelitian lanjutan dengan metode lain.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (2nd Ed.). Yogyakarta. Zanafa Publishing.
- Akbar, Prasad, Safiih, & Nuryani. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sunarsi & Wijoyo, Eds.; 1st Ed.). Selayo. Insan Cendekia Mandiri.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21* (8th Ed.). Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2020). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd Ed.). Yogyakarta. BPFE.
- Jaya. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Penelitian Nyata* (1st Ed.). Yogyakarta. Quadrant.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik* (1st Ed.). Jakarta. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th Ed.). Bandung. Pt Remaja Rosdakarya.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd Ed.). Jakarta. Rajawali Pers.
- Saydam. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Reseources Management) Suatu Pendekatan Mikro* (2nd Ed.). Jakarta. Djambatan .
- Siregar. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*. (17th Ed.). Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (23rd Ed.). Bandung. Alfabeta.
- Suryani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praaktis Aplikatif* (1st Ed.). Bila. Nilacakra.

Jurnal :

- Abidin. (2016). Hubungan Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada Karyawan Pt. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi.*, 5(2), 157–166.
- Aishwarya. (2021). Employee's Job Security. *Quest Journals Journal Of Research In Business And Management*, 9(6), 26–29.
- Andriany. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan.

Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 392–398.
<https://doi.org/10.30596/Snk.V1i1.3642>

Ansriyedi. (2018). *Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuwasin*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.

Artz. (2014). The Impact Of Job Security On Job Satisfaction In Economic Contractions Versus Expansions. *Applied Economics*, 46(24), 2873–2890.
<https://doi.org/10.1080/00036846.2014.914148>

Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management And Economics Journal (Mec-J)*, 1(1), 69–78.
<https://doi.org/10.18860/Mec-J.V1i1.4524>

Diastuti. (2021). Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 248–252.

Haholongan. (2022). The Influence Of Compensation, Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Job Satisfaction. *International Journal Of Social Science (Ijss)*, 2(4), 1903–1912.

Hussain. (2019). Teacher's Job Security And Workload Factors Affecting Job Satisfaction Of Teachers In Multan (Southern Punjab)-Pakistan. *Journal Of Education And Vocation Research*, 10(1), 1–8.

Mahmoud. (2012). Relating Patient Satisfaction To Nurses' Job Satisfaction, Job Security, And Obedience Ocbs. *International Journal Of Pharmaceutical And Healthcare Marketing*, 2(1), 20–28.

Mokoagow. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja Dan Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Kotamobagu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 2061–2071.

Mutadho. (2022). *Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nsr Ac Mobil Sidoarjo*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Nuridin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623–630.

Ogunbanjo. (2021). Effect Of Job Security And Job Satisfaction On The Commitment Of Library Personnel In Academic Libraries In Ogun State Nigeria. *Library Philosophy And Practice (E- Journal)*, 1, 1–18.

Pamungkas, G. (2019). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Pt. X Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 2356–3346.

Pandari. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asera Tirta Posidonia Palopo. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 5(14), 164–188.

Safriansyah, & Naim. (2019). Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. *Jurnal Manajemen Ikm*, 14(1), 62–68.

Sitanggang. (2020). *Pengaruh Keamanan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. Universitas Negeri Semarang.

Sitorus, S. L., & Hidayat, A. (2023). The Effect Of Compensation And Job Satisfaction On Employee Productivity. *Journal Of International Conference Proceedings*, 6(4), 12–24. <https://doi.org/10.32535/Jicp.V6i4.2608>

Utama, & Ardana. (2015). Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1).

Veriyani, & Prasetio. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Mea*, 2, 1–14.

Wahyuni, S., Musnadi, S., & Nurdin, R. (2020). The Effect Of Job Security And Organizational Support On Job Satisfaction And Its Implication On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office Of Banda Aceh City. *International Journal Of Scientific And Management Research*, 3(4), 35–47.

Dokumen lain-lain :

Universitas Indonesia. Rencana Strategis Bisnis Universitas Indonesia 2020-2024 (2020). Jakarta.

Website :

Rumah Sakit X di Kota Depok - Depok. Diakses pada 8 Mei , 2024, from <https://rs.ui.ac.id/umum/>