

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil dari penelitian mengenai “pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Y” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut;

- a. Deskripsi kompensasi, perkembangan karir, dan kepuasan kerja pada PT Y dapat disimpulkan sebagai berikut;
 1. Kepuasan kerja karyawan termasuk kedalam kategori kurang puas atau rendah. Hal ini didukung oleh promosi yang ditunjukkan dengan promosi jabatan pada perusahaan kurang jelas terhadap karyawan, dan rekan kerja yang ditunjuka dengan rekan kerja yang memiliki sifat individualisme karena tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
 2. Kompensai termasuk kedalam kategori rendah. Hal ini didukung dengan kompensasi finansial berupa gaji yang mereka terima belum tercukupi untuk kebutuhan sehari-hari para karyawan dan kompensasi finansial berupa karyawan juga merasakan bahwa kurangnya penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi.
 3. Pengembangan karir termasuk kedalam kategori rendah. Hal ini didukung dengan perencanaan karir yang ditunjukkan oleh karyawan merasa kebijakan yang dibuat oleh perusahaan tidak mendukung karyawan dalam berkembang, dan manajemen karir yang ditunjukkan oleh karyawan tidak mendapatkan kesempatan yang luas dan kepercayaan untuk mengembangkan karir mereka dengan pendidikan yang mereka miliki.

- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Y. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tinggi maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga rendah.
- c. Perkembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Y. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan tinggi maka tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika perkembangan karir yang diterima rendah maka rendah juga kepuasan kerja karyawan.
- d. Kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel eksogen mampu mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel endogen.

5.2. Implikasi dan saran

5.2.1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil dari penelitian didapatkan beberapa implikasi teoritis yang mampu untuk mendukung serta melengkapi hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Mulia & Saputra (2019), Parimita (2018), dan Adelia & Mujati (2016). Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi maka rendah juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh peneliti sebelumnya yaitu Tambengi (2016), Aritonang (2019), dan Kestari (2015). Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat pengembangan karir karyawan semakin rendah juga tingkat kepuasan kerja karyawan.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu Sinaga & Wahyant (2019), dan Saleem (2015). Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi dan pengembangan karir yang diberikan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi dan pengembangan karir semakin rendah juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

5.2.2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh PT Y.

- a. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan jumlah persentase tertinggi jawaban setuju dan sangat setuju adalah indikator “proses pelaksanaan” pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri” dengan jumlah persentase sebesar 38,6% atau sebanyak 22 orang menjawab setuju dan sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan

bahwa 22 orang atau 38,6% karyawan pada PT Y merasakan bahwa mereka senang dengan pekerjaan yang mereka jalani sekarang. Dalam hal ini perusahaan perlu mempertahankan, memberikan pelatihan, serta motivasi agar karyawan semakin senang dengan pekerjaan mereka dan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja.

- b. Pada variabel kompensasi, indikator dengan jumlah jawaban setuju dan sangat setuju yaitu terdapat pada indikator “lingkungan kerja non fisik” pada dimensi kompensasi non-finansial dengan pernyataan “Lingkungan perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja” dengan jumlah karyawan sebesar 21 karyawan atau 36,9% dari seluruh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa 21 orang karyawan pada PT Y merasakan kondisi di tempat kerja nyaman untuk bekerja. Dalam hal ini perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kembali kondisi tempat karyawan bekerja agar semakin banyak karyawan yang merasa nyaman dengan tempat mereka bekerja.
- c. Pada variabel pengembangan karir, indikator dengan jumlah persentase terbanyak yaitu pada “pendidikan” pada dimensi perencanaan karir dan terdapat dua pernyataan yang mendapatkan nilai yang sama yaitu “Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir diperusahaan” dan “Saya memiliki kompetensi dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan” dengan jumlah karyawan sebesar 18 karyawan atau 31,6% dari seluruh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa 18 orang karyawan pada PT Y merasa latar pendidikan yang mereka miliki mampu untuk mendapatkan pengembangan karir, selin itu juga ada 18 Orang juga menyatakan bahwa pengetahuan yang mereka miliki mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam hal ini perusahaan

lebih memperhatikan lagi untuk karyawan yang memiliki pengetahuan atau kompetensi untuk mengembangkan karir mereka maka seharusnya perusahaan memberikana kesempatan untuk karyawan untuk mengembangkan karir mereka.

5.2.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan terdapat beberapa saran untuk perusahaan diantaranya:

1. Pada kepuasan kerja juga terdapat masalah yang harus diperhatikan dan diselesaikan dengan cara sebagai berikut:
 - a) Untuk mengatasi permasalahan kepuasan kerja terkait dimensi atasan, atasan sebaiknya memberikan sebuah pujian terhdap karyawan, jika karyawan mendapatkan sebuah prestasi atau tugas yang dikerjakan oleh karyawan dan menghasilkan pekerjaan yang baik, dengan adanya sebuah pujian yang diberikan atasan maka karyawan akan merasa dihargai oleh atasan mereka.
 - b) Untuk mengatasi permasalahan kepuasan kerja terkait dimensi pekerjaan itu sendiri, perusahaan seharusnya memberikan fasilitas atau alat yang digunakan oleh karyawan itu yang layak pakai dengan cara memberikan alat yang bagus atau selalu di-*maintenance* agar pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan juga baik dan tidak mengecewakan.
 - c) Untuk mangatasi permasalahan kepuasan kerja terkait dimensi promosi, pada dimensi promosi seharusnya perusahaan memberikan promosi secara jelas, adil, dan tranparan, jika promosi yang dilakukan tidak jelas, tidak adil, dan tidak tranparan maka akan adanya kecemburuan sosial terhadap sesama pekerja yang mendapatkan promosi.

- d) Untuk mengatasi permasalahan kepuasan kerja terkait dimensi rekan kerja, perusahaan lebih banyak lagi mengadakan acara yang berhubungan dengan hubungan antar karyawan, dan berikan tugas yang sifatnya kelompok agar lebih banyak lagi kerja sama antar karyawan.
2. Pada kompensasi juga terdapat masalah yang harus diperhatikan dan diselesaikan dengan cara sebagai berikut:
 - a) Untuk mengatasi permasalahan kompensasi terkait dimensi kompensasi finansial terdapat satu pernyataan tentang gaji yang memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan masih belum cukup. Sebaiknya perusahaan mempertimbangkan gaji yang diberikan terhadap karyawannya minimal gaji yang diterima karyawannya sebesar UMR Kota Bekasi.
 - b) Untuk mengatasi permasalahan kompensasi terkait dimensi nonfinansial, perusahaan harus memberikan karyawan diberikan penghargaan berupa fisik ataupun nonfisik dengan penghargaan tersebut akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja karena karyawan akan senang dan lebih termotivasi.
 3. Pada perkembangan karir juga terdapat masalah yang harus diperhatikan dan diselesaikan dengan cara sebagai berikut:
 - a) Untuk mengatasi permasalahan perkembangan karir terkait dimensi manajemen karir, perusahaan harus membuat dan memberikan kebijakan yang mendukung atas perkembangan karir mereka seperti adanya pelatihan, dengan begitu kemampuan karyawan akan bertambah.
 - b) Untuk mengatasi permasalahan perkembangan karir terkait dimensi perencanaan karir, perusahaan harus menempatkan posisi karyawan untuk bekerja atau

memberikan tugas serupa dengan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang peneliti hadapi selama menjalankan penelitian ini, yaitu;

1. Penelitian ini dilaksanakan ketika angka yang terdapat covid-19 tinggi sehingga proses pengambilan data tidak dapat dilakukan secara maksimal karena kebijakan yang membatasi karyawan yang hadir.
2. Penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data sehingga jawaban yang diberikan terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.4. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan yang telah ditulis diatas terdapat beberapa rekkomendasi yang ditujukan untuk peneliti selanjutnya guna menyempurnakan penelitian sebagai berikut;

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dilaksanakan penelitian setelah virus covid-19 terkontrol, agar lebih mudah mendapatkan tempat yang ingin diteliti dan mudah mendapatkan informasi dari perusahaan.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek peneliti yang berbeda dengan variabel yang sama dengan berbeda objek atau dengan variabel yang berbeda dengan objek/penelitian yang sama.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lain yang lebih dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya pada objek penelitian ini.