

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Artinya, jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika kompensasi rendah, maka semakin rendah kepuasan kerjanya.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Artinya, jika pengembangan karir tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika pengembangan karir rendah, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 84,8%. Disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi dan pengembangan karir untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar 84,8%, sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Selatan. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kompensasi dan pengembangan karir merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Serta, semakin tinggi pengembangan karir, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, maka karyawan harus selalu memperhatikan kebutuhan karyawan dengan layak seperti kompensasi langsung maupun tidak langsung. Karena karyawan telah terpenuhi standar kehidupan layaknya, maka karyawan akan sepenuhnya berkontribusi memberikan apa yang menjadi kewajiban mereka untuk perusahaan. Dilihat dari rata-rata hitung skor indikator kepuasan kerja, didapat indikator yang paling rendah penghargaan yang sepadan dengan sub indikator yang paling rendah gaji yang adil. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah saya tidak puas dengan ketepatan waktu perusahaan dalam membayar gaji. Hal ini dapat membuktikan bahwa keterlambatan perusahaan dalam membayar gaji sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menjadi rendah.

Selanjutnya, indikator dari pengembangan karir yang paling rendah adalah indikator penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah saya pikir jalur karir yang telah saya lalui sampai mencapai

posisi sekarang tidak sesuai dengan perencanaan karir pribadi yang saya inginkan. Hal ini dapat membuktikan bahwa jalur karir yang dicapai saat ini tidak sesuai dengan apa yang direncanakan karyawan dalam mencapai karirnya sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menjadi rendah.

Kepuasan kerja PT Pos Indonesia Jakarta Selatan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan karir saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa kompensasi dan pengembangan karir merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan komponen kompensasi yang ada. Memperhatikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah atau belum untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang semakin tinggi, agar tercapainya kepuasan karyawan. Pihak perusahaan juga sebaiknya meningkatkan pemberian kompensasi untuk karyawan yang telah memberikan kontribusinya untuk perusahaan secara maksimal. Karena

karyawan yang merasa terpenuhi haknya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal yang harus diperhatikan adalah membuka kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir mereka sesuai dengan potensi dan prestasi karyawan. Untuk meningkatkan pengembangan karir, perusahaan perlu menyesuaikan jalur karir yang dilalui karyawan telah sesuai atau tidak dengan perencanaan karir yang diinginkan karyawan. Perusahaan perlu memberikan bimbingan karir kepada karyawan untuk membantu pengembangan karir karyawan.
3. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membayar gaji karyawan tepat pada waktunya.