

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dan pembahasan yang dipaparkan di bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pengaruh terbesar yang masuk ke dalam kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada perusahaan ini belum terpenuhi secara finansial dan non finansial sehingga ditemukan dampak negatif dari hal tersebut seperti karyawan yang tidak bertahan lama dalam loyalitas kerjanya. Dengan permasalahan tersebut, upaya yang dapat mengatasi ketidakpuasan kerja yaitu :

- 1) PT Yuju Indonesia belum sepenuhnya memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Dengan pemberian gaji atau bonus yang sesuai dengan beban kerja, bonus dan fasilitas yang dimiliki serta diimbangi dengan adanya perasaan nyaman dalam diri karyawan akan menunjang tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2) Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kebebasan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kesesuaian bonus yang didapatkan menciptakan rasa semangat karyawan dalam bekerja secara maksimal. Manajemen PT. Yuju Indonesia juga dapat

menggunakan metode *open source change* sebagai solusi mengatasi permasalahan. Menurut (Goodwin, 2020) *open source change* atau manajemen perubahan yaitu menetapkan apa yang perlu diubah, mengembangkan solusi dan mencari fakta tentang issue permasalahannya. Pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja, masa kerja dan riwayat pendidikan karyawan dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dengan adanya promosi karir sehingga karyawan dapat berkembang pada perusahaan ini.

- 3) Dampak dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Yuju Indonesia apabila kepuasan tersebut tinggi akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan akan cenderung lebih fokus terhadap kualitas hasil pekerjaannya dan secara ekstra menyelesaikan tugas dengan baik. Tingkat *turn-over* yang rendah mencerminkan bahwa lingkungan kerja berada dalam posisi stabil dan terdapat karyawan yang puas, sedangkan *turn-over* yang tinggi akan mengakibatkan perlunya biaya yang tinggi dalam merekrut dan melatih karyawan baru.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis berikut :

- 1) Implikasi Teoritis

Pemberian kompensasi finansial maupun non finansial yang sesuai dengan keadaan aktual karyawan pada saat bekerja akan memberikan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang timbul memberikan banyak dampak positif kepada perusahaan.

2) Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan dan evaluasi bagi manajemen perusahaan. Membuat improvisasi terkait kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat keterbatasan dalam proses penelitian yang perlu diperhatikan kembali bagi peneliti selanjutnya ketika melakukan penelitian. Penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan penelitian adalah:

- 1) Penelitian ini hanya mengambil satu variabel sehingga peneliti tidak dapat menelusuri fenomena yang ditemukan secara mendalam.
- 2) Keterbatasan waktu penelitian.
- 3) Penelitian ini hanya menggunakan 5 sampel.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa rekomendasi atau saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

- 1) Penelitian selanjutnya diharapkan adanya tambahan variabel sehingga penelitian dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mengamati variabel lain.

- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah waktu dan melakukan penelitian berkelanjutan agar dapat melihat perubahan atau perkembangan yang terjadi dari waktu ke waktu.
- 3) Mengambil lebih banyak sampel yang bertujuan untuk keakuratan data penelitian.

