

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan secara empiris berdasarkan pengolahan data statistik, deskripsi, analisis dan interpretasi data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Jika semakin baik Motivasi maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi maka akan semakin rendah kepuasan pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Jika Kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik Motivasi dan semakin sesuai Kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi rendah dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan semakin berkurang.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Martina Berto. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan dari pengolahan data dari indicator motivasi terdapat beberapa dimensi yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar. Pada dimensi dorongan dari dalam terdapat kebutuhan, tanggung jawab dan harapan, jika dorongan dari luar terdapat dorongan keluarga dan lingkungan.
2. Indikator tertinggi dalam variabel motivasi yaitu ekstrinsik. Sedangkan sub indicator tertinggi yaitu pada lingkungan. Dapat dijelaskan bahwa motivasi yang paling mempengaruhi karyawan yaitu berasal dari lingkungan keluarga.
3. Variabel kompensasi peneliti menggunakan dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pada dimensi kompensasi langsung terdapat gaji, upah dan insentif, jika kompensasi tidak langsung terdapat tunjangan dan asuransi.
4. Indikator tertinggi dalam variabel kompensasi yaitu kompensasi langsung. Dan sub indicator tertinggi adalah gaji. Apabila gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
5. Variabel kepuasan kerja menggunakan dimensi pekerjaan, atasan, promosi dan rekan kerja. Pada dimensi pekerjaan terdapat tanggung jawab, menantang dan menarik. Pada dimensi atasan terdapat kompeten dan perhatian. Pada dimensi promosi terdapat kenaikan jabatan dan penghargaan. Pada dimensi

rekan kerja terdapat mendukung, membantu dan menyenangkan. Indikator tertinggi dari kepuasan kerja adalah atasan. Sedangkan sub indicator tertinggi adalah kompeten.

6. Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi motivasi masih harus tetap diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Tetapi, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun pihak perusahaan harus tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Bagi perusahaan, perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, terutama pekerjaan yang dikerjakan karyawan, pekerjaan yang diberikan harus menarik agar karyawan dapat berkembang. Perusahaan juga sebaiknya memberikan pekerjaan yang dapat meningkatkan ketertarikan bagi karyawannya. Selanjutnya perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawannya. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan memberikan apresiasi bagi karyawan yang dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kembali semangat kerja dan

meningkatkan kepercayaan diri bagi karyawan. Selain dua hal diatas, adapun kompensasi karyawan sebaiknya di evaluasi kembali, yaitu mengenai gaji karyawan. Beberapa karyawan merasa bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tetapi ada beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah mendata ulang kembali atau memeriksa kembali apakah gaji yang selama ini diterima karyawannya sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti sebaiknya lebih meningkatkan kualitas penelitian terutama penelitian yang menyangkut tentang motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu dengan menambahkan subjek maupun variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.