

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penelitian ini dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan rata-rata skor dimensi kepuasan kerja, diperoleh bahwa dimensi kesempatan promosi berada pada tingkat kepuasan yang paling rendah yaitu sebesar 15,31% dan dimensi gaji pada urutan terendah kedua yaitu sebesar 16,69%. Sedangkan dimensi yang kepuasannya tertinggi yaitu dimensi rekan kerja yaitu sebesar 24,95%.
2. Berdasarkan rata-rata skor indikator dimensi kepuasan kerja, diperoleh bahwa indikator cukup untuk keperluan normal pada dimensi gaji memiliki tingkat kepuasan terendah yaitu sebesar 8,17%, dan pada urutan terendah kedua yaitu indikator kebijakan promosi perusahaan pada dimensi kesempatan promosi yaitu sebesar 8,30%. Sedangkan indikator yang tertinggi yaitu rekan kerja yang menyenangkan yang terdapat pada dimensi rekan kerja 14,39%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan transformasi gamma, diperoleh nilai $-Z_{hitung}$ sebesar -2,21 kemudian nilai $-Z_{hitung}$ dibandingkan dengan $-Z_{tabel}$ sebesar -1,645, dengan demikian $-Z_{hitung} (-2,21) < -Z_{tabel} (-1,645)$ maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bahtera Surya Cargo di Bekasi Selatan.

4. Berdasarkan nilai gamma yang diperoleh yaitu sebesar $-0,495$ kemudian dikuadratkan. Hasilnya menunjukkan $0,2450$. Hal ini berarti $24,50\%$ variasi kepuasan kerja pada karyawan ditentukan oleh tingkat pendidikan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas maka implikasi yang dapat dijelaskan dari penelitian ini bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Bahtera Surya Cargo di Bekasi Selatan. Meskipun bukan hanya tingkat pendidikan saja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Pada variabel kepuasan kerja, diperoleh dimensi kesempatan promosi pada tingkat kepuasan paling rendah dan dimensi gaji pada tingkat kepuasan kedua terendah. Adapun dimensi dengan tingkat kepuasan tertinggi terdapat pada dimensi rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan kesempatan promosi dan gaji yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan rekan kerja sudah cukup memberikan kepuasan kerja pada karyawan di tempat kerja.

Lebih jelas lagi dapat dilihat dari indikator dimensi kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa indikator cukup untuk keperluan normal pada dimensi gaji menjadi indikator yang paling rendah tingkat kepuasannya, dan indikator kebijakan promosi perusahaan pada dimensi kesempatan promosi merupakan tingkat kepuasan terendah kedua. Dengan demikian, gaji yang diterima oleh

karyawan dinilai belum mencukupi untuk kebutuhan normal karyawan yang menyebabkan tingkat kepuasannya rendah, kebijakan promosi perusahaan juga masih dinilai kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Sedangkan indikator dengan tingkat kepuasan tertinggi yaitu rekan kerja menyenangkan yang terdapat pada dimensi rekan kerja, yang menunjukkan bahwa rekan kerja di PT. Bahtera Surya Cargo sangat menyenangkan dan dapat memberikan kepuasan tertinggi pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan terutama dalam hal ini adalah kesempatan promosi dan gaji yang merupakan dua faktor dengan rata-rata skor terendah. Terutama pada indikator cukup untuk keperluan normal dan kebijakan promosi perusahaan.
2. Karyawan disarankan untuk tetap mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.