

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data, analisis deskripsi, dan pengolahan data statistik, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI). Artinya, jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga tinggi, dan sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka akan semakin rendah pula kepuasan kerjanya.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI). Artinya, jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. dan pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
3. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) yang dimoderatori oleh motivasi kerja berkontribusi sebesar 0,088. Artinya kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dimoderatori oleh motivasi kerja sebesar 8,8%.

4. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi kepuasan kerja ditentukan secara simultan oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 40,7%. Melihat dari kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,407 atau 40,7%, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja tergolong sedang dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) di Jakarta.

## **B. Implikasi**

Kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kepuasan kerja pada karyawan PT Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja, didapat dimensi yang paling rendah adalah promosi. Karyawan yang merasakan ketidakpuasan pada promosi atau jenjang karir mengalami kekhawatiran terhadap jenjang karir tersebut, karena tidak adanya harapan untuk masa depan pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga membuat karyawan merasa tidak puas bekerja di PT. Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI).

Sedangkan sub indikator yang paling rendah dari motivasi kerja adalah melaksanakan tugas yang merupakan sub indikator dari dorongan dari dalam. Tidak adanya dorongan dari dalam diri seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya atau pekerjaannya mengakibatkan karyawan tersebut melaksanakannya dengan kurang baik karena karyawan tersebut tidak mendapatkan rasa puas.

Kepuasan kerja karyawan PT Sahabat Nusantara Teknologi Inovasi (SANTI) Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi. Oleh karena itu, sekiranya masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi diharapkan dapat memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Memperhatikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah atau belum untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, agar tercapai kepuasan karyawan.
2. Organisasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan guna sebagai dorongan untuk karyawan tersebut dalam bekerja, agar tujuan organisasi tercapai.

3. Organisasi diharapkan dapat membuka kesempatan promosi yang lebih besar untuk karyawan , agar kepuasan kerja pada karyawan dapat terpenuhi.
4. Organisasi diharapkan dapat memberikan sebuah dorongan kepada karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kepuasan kerja pada karyawan diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.