

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan penempatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sewito Eka Cahaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh karyawan PT. Sewito Eka Cahaya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan secara empiris pada pengolahan data statistik, deskripsi data, analisis dan interpretasi data maka peneliti dapat menyimpulkan :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan kompensasi maka akan semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel penempatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tepatnya penempatan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, sebaliknya jika terdapat

ketidaktepatan penempatan maka akan semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan penempatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi kompensasi dan tepatnya penempatan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi dan tidak tepatnya penempatan maka akan semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

B. Implikasi

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan pada penelitian diketahui bahwa terdapat masalah mengenai penurunan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sewito Eka Cahaya, yang dipengaruhi oleh kompensasi dan penempatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan yang dilakukan bahwa baik kompensasi ataupun penempatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sewito Eka Cahaya.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini yang menjadi permasalahan mengenai kompensasi finansial adalah jumlah kompensasi yang berkurang dikarenakan keterlambatan pada jam kerja serta ketidaksesuaian dengan waktu pendistribusian yang telah ditentukan, dengan demikian penelitian ini menjelaskan dimensi kompensasi finansial pada indikator kompensasi langsung dan tidak langsung yang merupakan gaji, bonus serta asuransi yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap rasa puas pada karyawan dimana kompensasi tersebut jika diberikan dengan tepat pada jumlah serta waktu yang ditentukan maka kepuasan kerja pada karyawan pun akan meningkat.

Begitupula dengan dimensi kompensasi non finansial pada indikator penghargaan peneliti menemukan bahwa kompensasi tersebut sangat rendah dimana karyawan merasa bahwa penghargaan perusahaan terhadap karyawan cenderung jarang dilakukan. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang sama yakni meningkatkan rasa puas yang dirasakan oleh karyawan dimana kompensasi tersebut jika diberikan dengan tepat maka kepuasan kerja pada karyawan pun akan meningkat.

Selanjutnya selaras dengan hasil pengolahan data penelitian menjelaskan bahwa penempatan pada indikator pengetahuan dan keterampilan merupakan hal yang perlu diperhatikan dan disesuaikan dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan. Manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan posisi yang tepat bagi karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman pekerja dilihat berdasarkan pengetahuan dan pengalaman kemudian didukung oleh keterampilan, kemampuan serta pendidikan karyawan walaupun sebagian besar karyawan memiliki kemauan untuk bertahan karena kebutuhan pekerjaan tetapi hal tersebut tetap perlu diperhatikan. Semakin tepatnya penempatan yang dilakukan pada karyawan maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kompensasi dan penempatan. Namun selain hal tersebut masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang meneliti tentang variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan diatas maka peneliti memberikan saran atau masukan yang diharapkan dapat menjadi saran yang bermanfaat, antara lain :

1. Bagi perusahaan, dalam menanggapi adanya masalah kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun non finansial yang dirasakan oleh karyawan maka perusahaan perlu mengevaluasi dan mendata kembali agar pemberian kompensasi finansial disesuaikan dengan jumlah serta tanggal yang sudah ditentukan dan tidak mengalami keterlambatan. Selain kompensasi finansial kompensasi non finansial pun perlu diperhatikan seperti halnya penghargaan terhadap karyawan dengan perhatian dan kegiatan lain yang berhubungan dengan kegiatan bersama selain pekerjaan sehingga karyawan merasa nyaman bekerja pada perusahaan. Selanjutnya masalah lain mengenai penempatan hendaknya perusahaan meninjau kembali posisi serta beban kerja pada

karyawan apakah sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan serta jabatan yang dipegangnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut sehingga dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya dengan cara menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih baik lagi.