

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} kompensasi finansial sebesar 15,403 dan t_{tabel} sebesar 1,987 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $15,403 > 1,987$. Artinya semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} stres kerja sebesar -3,136 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 yang menunjukkan bahwa nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $-3,136 < -1,987$. Artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah stress kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya.

3. Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 126,843 lebih besar dari F_{tabel} 3,10 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial dan stress kerja berpengaruh secara serentak kepada kepuasan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah Peneliti sebutkan diatas, dapat diketahui bahwa penelitian ini terdapat pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mics Steel Indonesia. Jadi, kompensasi finansial dan stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Apabila kompensasi finansialnya tinggi maka kepuasan kerja meningkat. Selain itu semakin rendahnya stress kerja yang dirasakan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Adapun implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mics Steel Indonesia yaitu dengan memberikan kompensasi finansial yang adil sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan. Sehingga karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan fisik maupun psikisnya. Selain itu PT. Mics Steel Indonesia juga lebih memperbaiki manajemen stress dengan memberikan beban kerja yang tidak terlalu berlebihan dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Kepuasan kerja PT.Mics Steel Indonesia tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan stress kerja, namun terdapat faktor lain yang dapat

mempengaruhinya. Maka dari itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang sering dirasakan oleh karyawan adalah nilai. Apabila mereka merasa dihargai kontribusinya, maka akan menjadi nilai tersendiri bagi karyawan. Oleh karena itu, penerapan nilai harus ditanam kepada karyawan bukan hanya sekedar menjalankan pekerjaan semata. Karyawan yang menanamkan nilai pada diri mereka, akan bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan bersama.

Sedangkan indikator terendah kepuasan kerja adalah promosi. Perusahaan harus memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan untuk menempati posisi atau jabatan yang kosong. Perusahaan dapat membuka promosi atau peluang untuk menempati posisi tersebut. Selain itu promosi sebagai upaya untuk memotivasi karyawan untuk lebih memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, diketahui bahwa indikator stres kerja yang paling sering dirasakan oleh karyawan yaitu gejala psikologis. Gejala psikologis yang sering dirasakan karyawan apabila karyawan dihadapkan dengan beban atau tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selain itu indikator stres kerja yang rendah adalah Gejala Fisiologis. Gejala fisiologis ini merupakan gejala yang dapat dilihat dari perubahan fisik karyawannya.

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator stres kerja, yaitu sub indikator yang paling tinggi adalah jenuh atau bosan yaitu karyawan merasa jenuh apabila pekerjaan yang saya kerjakan kurang memberikan tantangan. Sedangkan sub indikator yang paling rendah adalah sub indikator menetapkan sakit kepala karyawan mudah sakit kepala saat mengerjakan tugas yang *deadline*.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Dalam memberikan kompensasi, sudah sepatutnya perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai sebagai suatu penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan, terutama bonus untuk karyawan yang berhasil mencapai lebih dari target yang ditetapkan. Pemberian kompensasi yang adil, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memotivasi akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.
2. Perusahaan harus memperbaiki manajemen stres dengan melalui berbagai pendekatan seperti membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja maupun memberikan saran yang membangun serta melalui seleksi maupun penempatan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

