

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian yang disajikan pada hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kontrak di PT Kimia Farma Apotek”, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah :

1. Deskripsi kompensasi dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak di PT Kimia Farma Apotek, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Kompensasi yang diterima karyawan kontrak di PT Kimia Farma Apotek tergolong dalam kategori tidak layak. Hal ini didukung dari rata-rata keseluruhan terlihat bahwa pernyataan dalam variabel kompensasi memperoleh skor tidak setuju (ts) sebesar 34.82% dan skor sangat tidak setuju (sts) sebesar 36.44% sehingga jika di total keduanya mendapatkan hasil sebesar 71.26%. Nilai tersebut berada dalam interval skor 51-75% dengan keterangan tidak layak.
 - b. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan kontrak di PT Kimia Farma Apotek tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hal ini didukung dari rata-rata

keseluruhan terlihat bahwa pernyataan dalam variabel *job insecurity* memperoleh skor sangat setuju (ss) sebesar 40,88% dan skor setuju (s) sebesar 39,02% sehingga jika di total keduanya mendapatkan hasil sebesar 79,90%. Berada dalam interval skor 76-100% dengan keterangan sangat tinggi.

- c. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan kontrak di PT Kimia Farma Apotek tergolong dalam kategori rendah. Hal ini didukung dari rata-rata keseluruhan terlihat bahwa pernyataan dalam variabel kepuasan kerja memperoleh skor sangat tidak setuju (sts) sebesar 32,08% dan tidak setuju (ts) sebesar 31,53% sehingga jika di total keduanya mendapatkan hasil sebesar 63,60%. Berada dalam interval skor 51% - 75% dengan keterangan rendah.
2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak di PT Kimia Farma Apotek, yang artinya jika kompensasi tinggi atau layak maka kepuasan kerja karyawan tinggi, begitu sebaliknya. Jika kompensasi yang diterapkan sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden pada indikator pernyataan nomor dua dengan skor sangat tidak setuju (sts) dan tidak setuju (ts) secara keseluruhan sebesar 95,18% dimana mayoritas karyawan merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan upah minimum kota (UMK).
3. *Job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak di PT Kimia Farma Apotek, yang artinya jika *job insecurity* yang dirasakan

karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, begitu pula sebaliknya. Jika karyawan tidak merasakan *job insecurity* maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden pada pernyataan nomor tujuh, yang memberikan skor setuju (s) dan sangat setuju (ss) secara keseluruhan sebesar 93,98% dimana mayoritas karyawan merasa tidak memperoleh kepastian kelangsungan pekerjaan dimasa mendatang.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti lanjutan:
 - 1.1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lainnya yang memungkinkan dapat mendukung variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat, antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stress kerja, kinerja, beban kerja, dan motivasi.
 - 1.2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda namun memiliki variabel yang sama, atau sebaliknya dengan menggunakan objek penelitian yang sama namun memiliki variabel yang berbeda.
2. Saran untuk PT Kimia Farma Apotek:

2.1. Pada variabel kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama perusahaan hendaknya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan tersebut menikmati pekerjaannya daripada mereka merasa bosan. Banyak orang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan.

Kedua, Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan. Promosi jabatan akan mendorong karyawan untuk lebih aktif, kreatif dan membuat karyawan lebih berkembang. Dengan begitu karyawan akan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya agar mereka bisa menduduki jabatan yang diinginkan

Kemudian, para pegawai ingin merasa dipedulikan oleh atasannya. Maka dari itu dari seorang atasan hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap bawahannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mendengarkan dan mau membicarakan hal-hal mendalam dengan pegawainya, memberikan apresiasi terhadap pekerjaannya, dan menghargai setiap pekerjaan.

2.2. Pada variabel kompensasi, saran yang dapat diberikan yaitu pertama perusahaan sebaiknya memperbaiki tingkat kompensasi karyawan

kontrak menjadi layak dengan menyesuaikan tingkat gaji sesuai dengan upah minimum kota (UMK) agar kebutuhan hidup layak untuk pekerja dan keluarganya dan juga sesuai dengan beban kerjanya. Hal tersebut memang sudah seharusnya wajib diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan demikian diharapkan kepuasan kerjanya juga semakin meningkat pula. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat memertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan untuk individu setiap karyawannya.

Kedua, sebaiknya perusahaan memberikan bonus kepada karyawan, bonus itu sendiri merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan. Dengan adanya bonus, karyawan dapat semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Bonus tidak hanya membantu meningkatkan kepuasan atau motivasi saja, tetapi juga membantu perusahaan dalam menekan jumlah *turnover*. Bonus juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan semangat karyawan dalam bekerja.

Ketiga, perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas penunjang pekerjaan untuk karyawan. Yang dimaksud dengan fasilitas penunjang

kerja ini adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati, digunakan dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas pekerjaan itulah yang merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien.

- 2.3. Pada variabel *job insecurity*, saran yang dapat diberikan yaitu pertama perusahaan hendaknya memahami dan menyadari pentingnya untuk memberikan kejelasan terhadap karyawan mengenai jangka waktu kontrak kerja atau masa kerja, agar karyawan dapat dengan nyaman berkerja tanpa dihantui rasa takut untuk di (PHK) pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan.

Kedua, perusahaan harus bisa menghindari ancaman terhadap aspek pekerjaan karyawan kontrak, oleh karena itu perusahaan harus mampu membuat kebijakan agar karyawan kontrak merasa nyaman dalam bekerja tanpa perlu ada kekhawatiran, misalnya jika karyawan kontrak kinerjanya bagus dalam waktu 1 ½ tahun supaya diberikan pelatihan

sebagai karyawan tetap untuk memantapkan apakah karyawan kontrak tersebut tepat menjadi karyawan tetap.

Ketiga, sebaiknya antara perusahaan dengan karyawan memberlakukan masa kerja karyawan kontrak sesuai aturan yaitu paling lama 3 tahun masa kerja kontrak sehingga karyawan bisa diangkat menjadi karyawan tetap dan tidak perlu menunggu waktu lama untuk pengangkatan jabatan.