

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT EPS” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT EPS, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Kompensasi yang dimiliki karyawan PT EPS tergolong dalam kategori kurang puas.
 - b. Pengembangan karir yang dimiliki karyawan PT EPS tergolong dalam kategori rendah
 - c. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT EPS tergolong dalam kategori sangat kurang puas.
2. Kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT EPS, yang artinya jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan persentase sebesar 61,22% bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan peranan atau posisi mereka. sedangkan hasil terendah jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan

persentase sebesar 34,69% bahwa sebagian karyawan merasa asuransi yang mereka terima belum memadai untuk menjamin kesehatan mereka.

3. Pengembangan karir memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT EPS, yang artinya jika pengembangan karir tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi, begitu sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan persentase sebesar 57,14 % bahwa mayoritas karyawan merasa manajemen belum memberikan mereka umpan balik atau pengaruh berupa informasi dan evaluasi kerja, sedangkan hasil terendah jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan persentase sebesar 38,78% bahwa sebagian karyawan merasa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan mereka

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang lebih mendukung variabel terikat, yaitu kepuasan kerja, antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja.

2. Saran untuk PT EPS

- a. Pada variabel kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk menambah atau memperbaiki fasilitas yang ada di perusahaan, salah satunya yaitu mempercepat koneksi internet yang ada di perusahaan, hal ini untuk dapat mempermudah atau membantu karyawan dalam pekerjaan mereka. Kedua, Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan pengarahan secara lebih rinci di setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan, jadi karyawan tidak akan bingung atau ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukan. Ketiga, perusahaan sebaiknya membentuk sebuah tim kerja yang dapat membentuk solidaritas antar karyawan dan membangun kerjasama tim .
- b. Pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, atasan dalam perusahaan sebaiknya memberikan gaji yang lebih adil kepada karyawan agar tidak ada karyawan yang merasa kurang dihargai. Kedua, perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan besaran tunjangan kepada karyawan sesuai dengan jabatan mereka masing-masing, agar karyawan bisa puas dengan tunjangan yang mereka terima. Ketiga, perusahaan sebaiknya memberikan

pelayanan asuransi yang lebih baik kepada karyawan, agar karyawan merasa aman dengan asuransi yang mereka terima.

- c. Pada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan sebaiknya memberikan umpan balik atau pengarahannya berupa informasi dan evaluasi kerja secara periodik kepada seluruh karyawan. Kedua, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kualitas pelatihan yang diadakan, hal ini untuk dapat lebih mengasah keterampilan dan kemampuan karyawan. Ketiga, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan loyalitas karyawan sebagai acuan untuk dapat mengembangkan karir mereka.