

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat penerapan kompensasi pada perusahaan Bata menurut status karyawan tetap, kontrak dan harian yang dicirikan oleh : *adequate* (memadai), *equitable* (adil), *balance pay* (seimbang), *cost effective*, *secure* (biaya yang efektif), *incentive providing* (memberikan perangsang) dan *acceptable* (dapat diterima) berada pada kategori efektif. Dari ketujuh indikator ini, bagi karyawan tetap, kontrak dan harian yang memiliki skor tertinggi pada *adequate* (memadai), dan skor yang terendah *secure* (aman).
2. Tingkat penerapan pengembangan karir pada perusahaan Bata menurut status karyawan tetap, kontrak dan harian dicirikan oleh : kinerja karir, sikap karir, adaptabilitas karir dan identitas karir berada pada kategori efektif. Dari keempat indikator ini, bagi karyawan tetap dan kontrak yang memiliki skor tertinggi pada sikap karir dan skor terendah pada identitas karir. Sedangkan pada karyawan harian, skor tertinggi pada sikap karir dan skor terendah pada kinerja karir.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Tingkat penerapan kepuasan kerja pada perusahaan Bata menurut status karyawan tetap, kontrak dan harian dicirikan oleh kesempatan untuk berprestasi, pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, tanggung jawab dan pengakuan (penghargaan) berada pada kategori tinggi. Dari kelima indikator ini, bagi karyawan tetap, kontrak dan harian yang memiliki skor tertinggi pada pekerjaan yang menarik dan menantang dan skor terendah pada pengakuan (penghargaan).
4. Pengaruh tingkat kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Artinya semakin efektif kompensasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Pengaruh tingkat pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Artinya semakin efektif pengembangan karir, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

a. Bagi Perusahaan Bata

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kompensasi hendaknya lebih fokus dan mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain bagi karyawan tetap dan kontrak aspek *equitable* (adil), *balance pay* (seimbang) dan *secure* (aman). Hal ini dapat dilihat aspek *equitable* (adil), *balance pay* (seimbang) dan *secure* (aman) cukup rendah dibandingkan dengan aspek lainnya. Oleh karena itu, untuk

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

meningkatkan aspek-aspek tersebut perusahaan memeberikan insentif atau bonus kepada karyawan. Dengan pemberian insentif atau bonus dapat membantu meningkatkan kesejahteraan mereka.

Pengembangan karir walaupun sudah dalam kategori efektif, perlu upaya pimpinan perusahaan agar karyawan lebih bersemangat untuk mencapai karir yang lebih baik. Untuk mencapai pengembangan karir yang lebih baik dengan cara memberikan peluang dan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai karir yang lebih baik. Dengan membuka posisi-posisi jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja dan sikap karir yang baik. sehingga perusahaan dapat memberikan apresiasi akan keberadaan karyawan dan menghargai sumbangsih karyawan terhadap kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan menitikberatkan kepada aspek kesempatan untuk berprestasi dan pengakuan (penghargaan). Hal ini dapat dilihat dari aspek tersebut cukup rendah dibandingkan dengan unsur-unsur lainnya. Kesempatan karyawan untuk berprestasi melalui peningkatan kemampuan yang dimiliki, salah satunya melalui pelatihan-pelatihan yang menunjang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan perusahaan juga harus memberikan pengakuan (penghargaan) kepada karyawan yang giat dan rajin bekerja. Seperti memberikan *reward* liburan gratis atau bonus-bonus yang membuat karyawan semangat untuk memperlihatkan kinerja yang lebih baik.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Agar karyawan lebih puas lagi dalam melakukan pekerjaannya, Pimpinan Perusahaan Bata harus berupaya lagi untuk meningkatkan kompensasi dan pengembangan karir sehingga karyawan lebih semangat, berdedikasi tinggi dan akan fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil uji determinasi menunjukkan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir hanya 23,6% dan masih ada 76,4 % yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan, semoga keterbatasan ini dijadikan perbaikan dan pengembangan penelitian lebih lanjut.

Kepada para peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan dan mengembangkan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga akan lebih bermanfaat dan memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan tentang kepuasan kerja yang dikaitkan dengan unsur-unsur yang lain.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu