BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawanCV. Gudang Cell Tasikmalaya untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kompensasi pada karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya termasuk dalam ketegori tinggi di mana nominal kompensasi sudah sesuai dengan posisi kerja karyawan di CV. Gudang Cell Tasikmalaya. Hal ini didasarkan pada nilai indeks yang berada pada kategori tinggi. Dalam penelitian ini indikator tingkat pekerjaan yang menantang dalam perusahaan memperoleh skor tertinggi dan memberikan kontribusi terbesar yang menguntungkan perusahaan karena karyawan berusaha untuk bekerja secara optimal agar mencapai target penjualan. Sedangkan sebaliknya indikator yang memperoleh skor terendah adalah pengakuan kerja karyawan oleh perusahaan, hal tersebut diakibatkan CV. Gudang Cell kurang memberi apresiasi terhadap hasil kerja karyawan apabila penjualan meningkat atau melebihi target sehingga karyawan merasa tidak ada pengakuan kerja dari perusahaan atas apa yang telah karyawan berikan untuk perusahaan, maka hal tersebut dirasa masih belum maksimal dan perlu dievaluasi.
2. Gambaran kepuasan kerja pada karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya termasuk dalam ketegori tinggi di mana kepuasan kerja karyawan sudah mulai sesuai antara yang diharapkan dengan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai indeks yang berada pada kategori tinggi. Dalam penelitian ini indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab dengan pekerjaan memperoleh skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan tentu saja akan memberikan kontribusi besar yang menguntungkan perusahaan. Sedangkan sebaliknya indikator yang memperoleh skor terendah adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil kerja yang dirasa masih belum maksimal.

Siti Zelin Amalia, 2020
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. GUDANG CELL TASIKMALAYA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, peneliti mengajukan saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan :

1. Mengenai kompensasi pada indikator pengakuan kerja karyawan oleh perusahaan hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberi apresiasi baik itu *rewards* berupa uang atau ucapan terhadap hasil kerja karyawan apabila penjualan meningkat atau melebihi target sehingga karyawan merasa tidak ada pengakuan kerja dari perusahaan atas apa yang telah karyawan berikan untuk perusahaan. Hal tersebut harus lebih diperhatikan oleh perusahaan misalnya dengan cara perusahan memberi uang atau ucapan atas hasil kerja karyawan yang meningkat atau melebihi target.
2. Mengenai kepuasan kerja pada indikator tingkat kepuasan karyawan terhadap hasil kerja memperoleh skor terendah. Ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberi apresiasi terhadap hasil kerja karyawan apabila kinerja atau penjualan karyawan meningkat dan melebihi target. Namun ketika karyawan mengalami penurunan penjualan, perusahaan langsung memberi *punishment* berupa perpindahan tempat kerja atau penurunan jabatan. Hal tersebut dirasa kurang adil bagi karyawan karena melihat tidak ada keseimbangan antara *rewards* dan *punishment* yang diterima karyawan atas hasil kerja mereka, sehingga hal tersebut harus lebih diperhatikan dan lebih ditingkatkan oleh perusahaan.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka perlu dikaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kompensasi, seperti kondisi kerja, pengawasan supervisi, kesempatan untuk maju, keamanan kerja dan yang lainnya.