

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. X, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran kompensasi termasuk ke dalam kategori sesuai. Dalam penelitian ini, dimensi *balanced* dengan indikator dan ukuran tingkat kesesuaian kesesuaian proporsi gaji pokok berada dalam proporsi 50-60%, memperoleh persentase paling tinggi. Sementara itu, dimensi *cost-effective* dengan indikator dan ukuran tingkat pemberian kenaikan gaji setiap tahun memperoleh persentase terendah.
2. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan termasuk ke dalam kategori cukup. Dalam penelitian ini, dimensi respons emosional terhadap situasi pekerjaan yang mana indikatornya adalah kondisi pekerjaan, mendapatkan persentase paling tinggi dengan ukuran tingkat kepuasan terhadap keamanan tempat bekerja. Sedangkan dimensi kesesuaian hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan yang mana indikatornya yaitu promosi, mendapatkan persentase paling rendah dengan ukuran tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi/naik jabatan dan tingkat kepuasan terhadap keadilan peluang promosi jabatan bagi semua karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. X. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Begitu pun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut saran yang dapat peneliti ajukan atas permasalahan yang ada pada PT. X sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan untuk mencari solusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

1. Mengenai kompensasi pada indikator kenaikan gaji setiap tahun yang memiliki nilai terendah, menunjukkan bahwa perusahaan tidak selalu memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya kepada karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan keinginan karyawan dengan mendengarkan terlebih dahulu keluhan serta alasan yang menyebabkan karyawan ingin dinaikkan gajinya. Tetapi sebelum memutuskan adanya kenaikan gaji, perlu adanya pertimbangan dalam hal kompetensi karyawan dan juga kemampuan perusahaan. Dengan demikian dapat diputuskan apakah perusahaan dapat menaikkan gaji karyawannya atau tidak. Jika perusahaan akan menaikkan gaji karyawannya, biaya yang dikeluarkan haruslah menyesuaikan dengan anggaran yang dimiliki perusahaan. Begitu pun sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu menaikkan gaji karyawannya, perusahaan perlu memberikan pengertian kepada karyawannya dan memberikan kompensasi dengan cara lain atau kompensasi non finansial, seperti *reward* berupa ucapan atau pujian atas apa yang telah dilakukan sehingga karyawan akan merasa dihargai dan diakui. Di samping itu, perusahaan tetap perlu mempertimbangkan peraturan yang ditetapkan pemerintah terkait UMK, mengingat besaran gaji minimal yang ditetapkan pemerintah cenderung meningkat setiap tahun serta menyesuaikan dengan biaya hidup masyarakat di wilayah setempat.
2. Mengenai kepuasan kerja pada indikator promosi yang memiliki nilai terendah, menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada semua karyawannya untuk naik jabatan, padahal sebagian besar karyawan menginginkan kenaikan jabatan sehingga karir mereka akan berkembang. Oleh sebab itu perusahaan perlu mempertimbangkan dalam memberikan kesempatan untuk naik jabatan bagi karyawan, khususnya karyawan yang memiliki potensi dan kinerja yang baik. Tetapi tidak menutup

kesempatan juga bagi karyawan yang lainnya sehingga mereka akan merasa diperlakukan secara adil. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah memperbaiki kebijakan promosi sebelumnya kemudian menetapkan kebijakan dengan memberikan peluang promosi bagi semua karyawan. Apabila masih terdapat keraguan terhadap kompetensi karyawan, maka perusahaan dapat memberikan pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang berkaitan dengan posisi tersebut. Sehingga karyawan akan percaya diri dan siap dalam menjalankan tanggung jawabnya jika sudah naik jabatan. Dengan adanya keadilan dan kesempatan bagi semua karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan, maka kepuasan kerja akan meningkat dan karyawan akan menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, perusahaan perlu meningkatkan kompensasi kepada karyawannya sehingga kepuasan kerja mereka akan meningkat.

3. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan pengkajian lebih dalam mengenai faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, seperti lingkungan kerja, *work life balance*, dan lain-lain.