

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan persepsi karyawan tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Baterindo Sukses Mandiri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum pengembangan karir yang dilakukan perusahaan masih kurang sesuai, hal ini disebabkan karena pengembangan karir yang diterapkan masih kurang sesuai dengan harapan dari karyawan. Para karyawan menganggap promosi yang diberikan kurang adil, dan tidak sesuai dengan masa kerja. Sedangkan mutasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan karyawan, dan juga mereka menganggap lingkungan kerja kurang sesuai. Sedangkan untuk pelatihan respon karyawan cukup baik, tetapi mereka kurang sesuai dengan materi yang diberikan.
2. Program kompensasi yang diterapkan saat ini menurut sebagian besar para karyawan dinilai kurang sesuai, para karyawan menganggap kompensasi yang mereka terima tidak disesuaikan dengan jabatan, belum sesuai dengan masa kerja, dan juga mereka menganggap gaji yang diberikan

kurang sesuai dengan beban kerja. Selain itu juga pemberian insentif yang masih dianggap rendah oleh karyawan. Dan juga para karyawan merasa belum terpenuhi dalam hal pemberian tunjangan.

3. Kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal ini disebabkan karena masih rendahnya upah yang diberikan, pemberian promosi yang dirasakan kurang adil, dan juga pemberian tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua yang kurang terpenuhi, dan juga para karyawan merasa kurang sesuai dengan kebijakan yang dibuat dan peraturan yang diterapkan. Meskipun demikian hubungan antar sesama karyawan cukup baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir dan persepsi karyawan tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Baterindo Sukses Mandiri berada pada korelasi sedang. Artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara pengembangan karir dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Baterindo Sukses Mandiri.

## 5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut.

1. Pengembangan karir seharusnya disesuaikan dengan kondisi para karyawan, baik itu promosi, mutasi dan pelatihan. Perusahaan harus lebih adil dalam memberikan promosi, dan juga perusahaan harus mempertimbangkan masa

kerja karyawan yang sudah lama untuk diberikan promosi. Untuk pemberian mutasi perusahaan harus mempertimbangkan kemampuan karyawan itu sendiri sebelum memberikan mutasi, sebaiknya jenis pekerjaan yang akan diberikan tidak menyulitkan karyawan. Dan juga factor lingkungan kerja harus diperhatikan, baik itu dalam hal fasilitas atau pun yang lainnya. Sedangkan untuk pelatihan perusahaan harus merubah materi yang biasa diberikan, materi yang diberikan seharusnya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan.

2. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan, dan beban kerja yang di pikul oleh para karyawan, supaya tidak ada lagi karyawan yang merasa jika kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain memberikan kompensasi dalam bentuk materi, perusahaan juga perlu memberikan kompensasi tambahan dalam bentuk non-materi pada karyawan.
3. Supaya karyawan dapat mengetahui dengan lebih jelas mengenai program kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memberikan informasi yang lebih jelas mengenai program kompensasi. Hal ini sangatlah penting untuk dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu pula, dengan memberikan informasi, perusahaan juga dapat secara tidak langsung mendidik karyawannya untuk lebih berfikir dan lebih memahami situasi kerja mereka sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, kinerja, dan produktivitas karyawan.

4. Salah satu hal yang harus dibenahi oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan cara melakukan program penilaian prestasi kerja secara terbuka, dimana penilaian dilakukan secara obyektif dan hasilnya dapat diketahui oleh para karyawan, sehingga selain mereka dapat mengetahui ukuran prestasi kerja, mereka juga dapat berusaha memperbaiki kinerjanya. Perbaikan kinerja karyawan dapat terjadi sebagai *feedback* dari karyawan untuk mendapatkan tingkat kelayakan insentif prestasi kerja yang mereka terima.
5. Karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan selain program kompensasi, maka sebaiknya perusahaan mengidentifikasi faktor tersebut agar dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Salah satu faktor yang perlu di perhatikan oleh perusahaan adalah kondisi lingkungan tempat bekerja, karena berdasarkan hasil penelitian seluruh responden karyawan bagian produksi menyatakan tidak puas dengan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja.