

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab IV mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Merdeka Sarana Usaha, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi, beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada Karyawan Tetap PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang termasuk kedalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang berkategori tinggi, sedangkan hasil deskriptif variabel beban kerja dan pengembangan karir yang berkategori sangat tinggi.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai peranan dalam menunjang peningkatan kepuasan kerja pada Karyawan Tetap PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun pada Karyawan Tetap PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang.

4. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir mempunyai peranan dalam menunjang peningkatan kepuasan kerja pada Karyawan Tetap PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang.
5. Pengujian secara bersama-sama atau simultan menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Tetap PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang.

5.2 Saran

Hasil Penelitian ini memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi penelitian mendatang hendaknya instrument/metode dan alat analisis penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.
- b. Bagi penelitian mendatang hendaknya teknik sampel maupun jumlah sampel dalam penelitian lebih diperluas lagi dan dimensi/indikator pada kuesioner lebih ditambahkan atau dikembangkan lagi sehingga pengukuran penelitian menjadi lebih baik.
- c. Bagi penelitian mendatang hendaknya daerah/objek pada variabel penelitian diperluas/ditambahkan/dikembangkan lagi selain kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Karena

masih banyak faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Saran yang ditujukan untuk PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang

a. Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis kompensasi langsung terdapat indikator gaji menghasilkan nilai rata-rata yang paling rendah, tanggapan penilaian rendah yang terjadi masalah kenaikan gaji berdasarkan UMP mengalami keterlambatan dan penerimaan gaji karyawan masih kurang diperhatikan dan kompensasi tidak langsung yang penilaian rendah terdapat pada indikator tunjangan, karena karyawan mengharapkan adanya tunjangan makan/transport. Oleh karena itu untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja peneliti memberikan saran kepada pihak PT. Merdeka Sarana Usaha agar memperhatikan kompensasi karyawan dengan memberikan alternatif seperti memberikan penerapan tunjangan transport/makan dan memberikan tambahan gaji sesuai ketentuan UMP. Maka karyawan akan termotivasi dan bersemangat bekerja dan tentunya karyawan akan merasa nyaman dan senang dalam bekerja.

b. Variabel Beban Kerja

Pada variabel beban kerja terdapat 3 indikator yang perlu diperhatikan oleh pimpinan yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga indikator tersebut yang paling mempengaruhi tingginya beban

kerja terdapat pada indikator kondisi pekerjaan, hal ini berarti bahwa karyawan merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasakan kurang dan pekerjaan yang monoton dalam keseharian membuat karyawan jenuh. Dalam hal ini pimpinan PT. Merdeka Sarana Usaha disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya dengan melakukan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu yang tersedia, jumlah tenaga kerja, target yang realistis dan lain-lain akan membuat membuat karyawan tidak terbebani secara berlebih sehingga mereka dapat menikmati pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan PT. Merdeka Sarana Usaha Pangkalpinang dapat meningkat.

c. Variabel Pengembangan Karir

Pada Variabel pengembangan karir karyawan mengharapkan adanya program pengembangan karir, dengan ini indikator harapan tertinggi karyawan terdapat apada indikator penugasan pekerjaan yang baik disertai pengembangan diri (pelatihan dan seminar/sosialisasi) akan meningkatkan prestasi karyawan. maka karyawan berharap dengan pimpinan untuk memperhatikan perkembangan kinerja karyawan yang berprestasi, dengan harapan menerapkan pengembangan karir dimasa yang akan datang.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini pada variabel kepuasan kerja dari hasil yang diperoleh terdapat indikator yang tidak terlalu maksimal yaitu kepuasan terhadap gaji. Hal ini masih perlu diperhatikan dalam peningkatan kepuasan kerja pada gaji, maka peran pimpinan sangat penting sekali dalam pemberian gaji karyawan seperti memperhatikan ketetapan penerimaan waktu gaji karyawan dan menaikkan gaji karyawan sesuai ketentuan pemerintah. Dengan demikian, karyawan akan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan akan semakin loyalitas terhadap perusahaan.