BAB V
PENUTUP

5.1 Simpulan

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang akan mereka dapatkan sehingga berpengaruh positif bagi perusahaan, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan ikut rendah dan berpengaruh negatif bagi perusahaan karena merasa tidak dihargai secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Italiana dan Fakhrurrazi (2020:201) serta penelitian yang dilakukan oleh Juhaeti dan R.A Aisha (2023:112) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi pada PT Sadhana Ekapraya Amitra harus diperhatikan dan dikaji kembali, hal ini disebabkan oleh skor jawaban terendah sebesar 3,60 indikator upah dengan pernyataan saya menerima upah per-jam apabila melakukan pekerjaan lembur atau *overtime.* Pada saat situasi ini, peran dari perusahaan sangat berpengaruh dalam menjaga semangat dari karyawannya agar tetap semangat dalam mengerjakan pekerjaanya. Perusahaan harus mampu menyesuaikan pemberian upah per-jam apabila karyawan melakukan pekerjaan lembur atau *overtime,* dengan begitu karyawan dapat bersemangat dan kompak dalam bekerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang didapat sehingga karyawan semakin semangat bekerja membuat dampak positif kepada perusahaan, sebaliknya semakin kurang baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan yang didapat sehingga karyawan tidak bersemangat.

Motivasi kerja pada PT Sadhana Ekapraya Amitra perlu ditinjau kembali, melihat dari hasil kuesioner skor jawaban terendah sebesar 2,93 pada indikator ketaatan waktu dengan pernyataan saya menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi perusahaan disarankan agar mengadakan pembinaan atau training karyawan, kegiatan tersebut bertujuan untuk membentuk sosok karyawan yang memiliki sikap disiplin terhadap waktu serta mencerminkan perilaku ketaatan atau kepatuhan pada peraturan dan standar waktu bekerja, sehingga karayawan dapat menjalankan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. Bagi pimpinan agar memperlihatkan ketegasannya dalam memberikan sanksi pada karyawan yang tidak menjalankan standar kerja dan juga perlu ada kebijakan-kebijakan lain agar seluruh karyawan lebih efektif dan efisien menggunakan waktu.

Perusahaan perlu mempertimbangkan kesesuaian gaji kepada setiap karyawan dengan meninjau aspek-aspek yang berlaku dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dan peninjauan kembali seputar motivasi kerja agar menghasilkan lingkungan yang sehat dan baik agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Kompensasi dan motivasi kerja dapat memengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan.

Pengevaluasian kompensasi pada PT Sadhana Ekapraya Amitra harus diperhatikan dan dikajin kembali, hal ini disebabkan oleh skor jawaban terendah sebesar 3,60 indikator upah dengan pernyataan saya menerima upah per-jam apabila melakukan pekerjaan lembur atau *overtime.* Pada saat situasi ini, peran dari perusahaan sangat berpengaruh dalam menjaga semangat dari karyawannya agar tetap semangat dalam mengerjakan pekerjaanya. Perusahaan harus mampu menyesuaikan pemberian upah per-jam apabila karyawan melakukan pekerjaan lembur atau *overtime,* dengan begitu karyawan dapat bersemangat dan kompak dalam bekerja.

Motivasi kerja pada PT Sadhana Ekapraya Amitra perlu ditinjau kembali,

melihat dari hasil kuesioner skor jawaban terendah sebesar 2,93 pada indikator ketaatan waktu dengan pernyataan saya menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi perusahaan disarankan agar mengadakan pembinaan atau training karyawan, kegiatan tersebut bertujuan untuk membentuk sosok karyawan yang memiliki sikap kesadaran diri terhadap waktu serta mencerminkan perilaku ketaatan atau kepatuhan pada peraturan dan standar waktu bekerja, sehingga karayawan dapat menjalankan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. Bagi pimpinan agar memperlihatkan ketegasannya dalam memberikan sanksi pada karyawan yang tidak menjalankan standar kerja dan juga perlu ada kebijakan-kebijakan lain agar seluruh karyawan lebih efektif dan efisien menggunakan waktu.

Kepuasan kerja pada PT Sadhana Ekapraya Amitra masih ada yang harus diperhatikan oleh perusahaan khususnya pada indikator moral kerja dengan pernyataan saya selalu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor rata-rata sebesar 3,37. Bagi karyawan disarankan agar lebih memaksimalkan pekerjaan dan diharapkan terus menaikan kualitas diri dengan selalu belajar dan mencari tahu semua hal terkait tugas pokonya masing-masing agar tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi perusahaan agar mengawasi dan memperhatikan serta mengikuti perkembangan karyawan, memberikan evaluasi kepada karyawan.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak maupun refrensi yang terkait dengan kepuasan kerja serta lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.