

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, dengan koefisien regresi sebesar 0,140. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila promosi jabatan yang dilakukan perusahaan semakin baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut, sebaliknya, apabila promosi jabatan yang dijalankan perusahaan buruk, maka akan berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan, dengan koefisien regresi sebesar 0,531. Hal ini berarti, apabila pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam perusahaan diperhatikan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, apabila perusahaan kurang memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Promosi Jabatan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan dengan R^2 sebesar 42,4% dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Hal ini berarti, apabila promosi jabatan dan kompensasi dalam perusahaan diperhatikan dan dijalankan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga sebaliknya, jika promosi jabatan dan kompensasi tidak diperhatikan dan dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, koefisien regresi kompensasi lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi promosi jabatan, sehingga variabel kompensasi lebih dominan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel promosi jabatan. Dengan demikian, perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan .

5.2. Saran

1. Kompensasi berpengaruh lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian, perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawan. Apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dilakukan berdasarkan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan.
2. Tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga dipengaruhi oleh adanya kesempatan atau peluang bagi karyawan untuk promosi jabatan. Apabila karyawan mendapat kesempatan untuk melakukan promosi jabatan, karyawan akan merasa puas karena dengan promosi jabatan, karyawan dapat meningkatkan karir dan kesempatan untuk maju.
3. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan diharapkan memperhatikan pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang berpotensi untuk mendapatkan promosi jabatan. Dengan adanya peluang untuk promosi jabatan dan pemberian kompensasi yang baik dalam perusahaan, akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.
4. Dalam penelitian ini, pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan hanya sebesar 42,4% dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari variabel promosi jabatan dan kompensasi. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengungkap lebih jauh variabel – variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

