

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan di Bab IV, maka dapat disimpulkan hasil penelitian mengenai pengaruh Proses Rekrutmen, Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Tetangga Tuku sebagai berikut:

1. Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa transparansi dan efektivitas dalam proses rekrutmen berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), mengindikasikan bahwa meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan faktor lainnya, pengembangan karir tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Program pengembangan karir yang jelas dan berkesinambungan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel Pelatihan (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), mengindikasikan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi karyawan, memberikan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, serta meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mendukung pengembangan keterampilan mereka.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, meskipun kompensasi memiliki dampak yang kuat, tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan saat ini masih belum optimal. Nilai rata-rata mean menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa gaji dan tunjangan yang mereka terima belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi dan kebutuhan mereka. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini menjadi faktor yang menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, meskipun kompensasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi agar lebih adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Perbaikan dalam aspek ini dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan mengurangi potensi turnover karyawan.

B. Saran

1. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

- 1) Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau keseimbangan kerja-hidup (work-life balance).
- 2) Penelitian lanjutan dapat meneliti apakah terdapat variabel mediasi atau moderasi yang memengaruhi hubungan antara faktor-faktor yang diteliti dengan kepuasan kerja, seperti motivasi intrinsik karyawan atau kondisi ekonomi.

2. Saran Untuk Perusahaan

- 1) Transparansi dan efektivitas rekrutmen perlu terus ditingkatkan dengan seleksi objektif, mempertimbangkan kualifikasi yang sesuai, dan memberikan gambaran jelas tentang peran serta tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Pengembangan karir, meskipun pengaruhnya lebih kecil, tetap penting dengan menyediakan jalur karir yang jelas, mentoring, serta peluang promosi agar karyawan lebih termotivasi.
- 3) Pelatihan karyawan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri, menggunakan metode interaktif seperti teknologi