

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Purna Karya Energi Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin layak dan sesuai sistem pemberian gaji, insentif, serta tunjangan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan rasa dihargai, motivasi kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Purna Karya Energi Bogor. Dimana, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang harmonis antar rekan dan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerjanya. Lingkungan yang mendukung tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya.
3. Hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Purna Karya Energi Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas sistem jenjang karir, peluang promosi, serta program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Ketika perusahaan menyediakan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, serta memperoleh posisi yang lebih baik berdasarkan kinerja, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang. Hal inilah yang mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi serta kepuasan kerja yang optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data serta kesimpulan yang telah di teliti, penulis bermaksud menyampaikan beberapa saran untuk PT Purna Karya Energi Bogor dan peneliti berikutnya. Saran ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan maupun pihak terkait dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

- a. Pada Kompensasi Finansial, nilai rata-rata (*average total*) tertinggi terdapat pada indikator asuransi, sehingga aspek tersebut perlu dipertahankan keberlangsungannya. Sementara itu, nilai rata-rata (*average total*) terendah terdapat pada indikator bonus. Perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi finansial agar tetap kompetitif dan adil sesuai beban serta tanggung jawab pekerjaan karyawan. Peningkatan kompensasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.
- b. Pada Lingkungan Kerja, nilai rata-rata (*average total*) tertinggi terdapat pada indikator hubungan atasan dengan karyawan, sehingga aspek tersebut perlu dipertahankan. Sementara itu, nilai rata-rata (*average total*) terendah terdapat pada indikator suhu udara. Perusahaan dianjurkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif terutama pada kualitas sirkulasi udara. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan supportif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menumbuhkan rasa dihargai dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Pada Pengembangan Karir, nilai rata-rata (*average total*) tertinggi terdapat pada indikator sumber daya, sehingga aspek tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator peluang. Perusahaan sebaiknya menyediakan program pengembangan karir yang jelas, termasuk kesempatan promosi, pelatihan, dan peningkatan kompetensi yang lebih baik. Dengan adanya jalur karir yang transparan dan

peluang pengembangan diri, karyawan akan merasa diperhatikan, memiliki harapan terhadap masa depan karir, serta termotivasi untuk bekerja lebih optimal.

2. Bagi Akademis

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian dengan topik serupa, disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas variabel yang dianalisis, meneliti secara lebih rinci mekanisme pengembangan karir, serta mempertimbangkan aspek fisik dan psikologis dari lingkungan kerja. Selain itu, peneliti dapat menggunakan rencana penelitian yang lebih beragam untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam jangka panjang. Dengan demikian, diharapkan penelitian berikutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

