

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi, kompensasi dan sistem pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 63,9% artinya bahwa variabel independen Motivasi X_1 , Kompensasi X_2 , dan Sistem Pengembangan Karir X_3 dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Y . Disamping itu motivasi, kompensasi dan sistem pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk.
2. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan nilai oleh R^2 sebesar 52,1% artinya bahwa variabel independen Motivasi X_1 dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Y . Disamping itu motivasi karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja artinya semakin meningkat motivasi karyawan akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk.

3. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar sebesar 55,6% artinya bahwa variabel independen Kompensasi X2 dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Y. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif artinya semakin meningkat kompensasi karyawan dengan perusahaan akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk.
4. Sistem Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 36,9% artinya bahwa variabel independen Sistem Pengembangan Karir X3 dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Y. sistem pengembangan karir juga mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya semakin meningkat system pengembangan karir karyawan akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT Caturkarda Depo Bangunan Tbk maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi, kompensasi dan sistem pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Caturkarda Depo Bangunan Tbk, oleh karena itu disarankan manajemen PT. Caturkarda Depo Bangunan Tbk dapat ditingkatkan motivasi kerja karyawan melalui peningkatan kebutuhan untuk berprestasi karyawan, peningkatan kebutuhan untuk memperluas pergaulan karyawan serta peningkatan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan karyawan. Dengan cara memberikan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada karyawan, maka hal itu akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Untuk membuat kompensasi terjalin dengan baik maka perlu diperhitungkan kembali kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta memberikan petunjuk yang jelas agar tidak terjadi *miss communication*. Untuk sistem pengembangan karir manajemen PT. Caturkarda Depo Bangunan Tbk perlu mengerti apa yang dibutuhkan karyawan, dengan tujuan agar karyawan dapat memperoleh pengembangan karir yang menjanjikan sehingga mampu mendorong kepuasan kerja.
2. Pada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebaiknya lebih ditingkatkan motivasi kerja karyawan melalui peningkatan kebutuhan untuk berprestasi karyawan, peningkatan kebutuhan untuk memperluas

pergaulan karyawan serta peningkatan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan karyawan PT. Caturkarda Depo Bangunan Tbk.

3. Pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang harus dilakukanlah upaya untuk membuat kompensasi terjalin dengan baik maka perlu diperhitungkan kembali kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta memberikan petunjuk yang jelas agar tidak terjadi miss communication para karyawan PT. Caturkarda Depo Bangunan Tbk.
4. Pada pengaruh sistem pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang harus dilakukan PT. Caturkarda Depo Bangunan Tbk Untuk sistem pengembangan karir manajemen, perlu mengerti apa yang dibutuhkan karyawan, dengan tujuan agar karyawan dapat memperoleh pengembangan karir yang menjanjikan sehingga mampu mendorong kepuasan kerja.