

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari adalah:
 - a. Motivasi kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari termasuk dalam kriteria rendah. Dalam penelitian ini, motivasi kerja yang rendah dipengaruhi oleh dimensi kebutuhan fisiologis yang disebabkan karyawan belum dapat memenuhi kebutuhan sandang dan kebutuhan rumah dan karyawan belum mendapat penghargaan atas prestasi kerja mereka.
 - b. Kompensasi pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari termasuk dalam kriteria kurang layak. Dalam penelitian ini, kompensasi yang kurang layak dipengaruhi oleh dimensi kompensasi langsung yang disebabkan karyawan merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah dan karyawan belum mendapatkan insentif jika hasil kerja mereka melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Dan juga dipengaruhi oleh dimensi kompensasi tidak langsung yang disebabkan karyawan belum mendapatkan asuransi dalam bekerja.

- c. Kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari termasuk dalam kriteria kurang puas. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja yang kurang puas dipengaruhi oleh dimensi upah/gaji yang disebabkan karyawan merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja mereka. Dan juga dipengaruhi oleh dimensi promosi yang disebabkan karyawan merasa belum mendapat kesempatan promosi jabatan dan kesempatan promosi di dalam perusahaan belum diterapkan dengan baik.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Hal itu mengartikan bahwa apabila motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Hal tersebut mengartikan bahwa apabila kompensasi dalam perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
4. Motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Artinya jika perusahaan memperhatikan motivasi kerja karyawan dan kompensasi karyawan, maka kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari akan tinggi.

4.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, ada beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran-saran untuk peneliti selanjutnya

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang berbeda yang mungkin dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja, variabel yang berbeda seperti komitmen organisasi, stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda namun dengan variabel yang sama atau dapat menggunakan variabel yang berbeda namun dengan objek penelitian yang sama.

5.2.2 Saran-saran untuk PT Tridaya Eramina Bahari

1. Perusahaan sebaiknya menaikkan gaji karyawan sesuai dengan Upah Minimum Regional Jakarta tahun 2017 yaitu sebesar Rp. 3.350.000, jika perusahaan mempunyai banyak pertimbangan dalam menaikkan gaji sesuai dengan UMR Jakarta 2017 maka perusahaan dapat menaikkan gaji karyawan sesuai dengan UMR Jakarta 2016 sebesar Rp. 3.100.000.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan posisi jabatan kerja mereka dengan menerapkan kebijakan promosi seperti memberikan kesempatan kenaikan jabatan dengan syarat jika karyawan yang memiliki hasil kerja yang terus meningkat selama satu atau dua tahun dan dengan masa kerja yang sudah cukup lama selama 10 tahun hingga lebih dari 10 tahun.
3. Perusahaan dapat memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang tepat waktu dengan adanya hadiah berupa produk perusahaan untuk karyawan. PT Tridaya Eramina Bahari merupakan perusahaan

dibidang perikanan, maka perusahaan dapat memberikan 3 sampai 5 ikan untuk karyawan.

4. Memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan berupa asuransi BPJS yaitu sebesar 4% dibayarkan oleh perusahaan sebagai benefit dan 1% dibayarkan oleh karyawan yang direduksi dari gaji, namun batas minimal perhitungan pembayaran berdasarkan Upah Minimum Regional.
5. Memberikan insentif untuk karyawan yang bekerja melebihi target yang ditetapkan yaitu berupa uang tambahan sebesar 5 sampai 10% dari gaji mereka.