

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan tepat waktu seperti gaji, tunjangan, insentif dan asuransi dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik.
2. Stres kerja tidak mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tekanan akibat beban kerja berlebih, konflik peran, atau tanggung jawab yang tidak seimbang cenderung merasakan penurunan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
3. Motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi, baik dari aspek autonomy, competence, maupun relatedness, mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa diberi kepercayaan, didukung

secara kompetensi, dan memiliki hubungan kerja yang harmonis, mereka akan lebih antusias dan merasa memiliki nilai dalam organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu:

1. Implementasi sistem insentif berbasis kinerja

Indikator Insentif paling berkontribusi terhadap kompensasi. Perusahaan dapat meningkatkan sistem insentif dan bonus berbasis kinerja. Pemberian reward yang transparan dan tepat waktu akan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dan merasa dihargai.

2. Melakukan distribusi ulang tugas

Indikator tanggung jawab paling berkontribusi terhadap stres kerja. Perusahaan dapat meninjau ulang distribusi tugas agar tidak menumpuk pada individu tertentu. Pelatihan manajemen waktu dan pendampingan dari atasan dapat mengurangi beban psikologis akibat tanggung jawab yang berlebihan.

3. Implementasi program kerja fleksibel

Indikator otonomi paling berkontribusi terhadap motivasi. Perusahaan dapat Memberikan ruang yang lebih luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan terkait metode kerja. Program kerja fleksibel atau project based approach bisa diterapkan untuk meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.

4. Mengadakan forum diskusi

Indikator hubungan dengan atasan berkontribusi paling tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat mengadakan forum komunikasi dua arah antara karyawan dan manajemen. Pendekatan coaching leadership juga dapat membantu mempererat hubungan interpersonal.