

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Pemberian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya kota kupang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya kota kupang.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bareleng karya kota kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

Menurut Kadarisman (2016) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan hasil kerja. Puas atau tidak puasnyanya karyawan terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu, pemberian kompensasi menjadi bagian kebijakan organisasi yang harus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan

kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung Teori Kadarisman (2016). Penelitian terdahulu yang digunakan adalah Herispon, Nindi Safitri Firdaus (2022). Hasil penelitian saya juga sejalan dan memperkuat penelitian Nindi Safitri Firdaus (2022).

Menurut Bogner dan Thomas (Rostina,2017), menyatakan bahwa kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki karyawan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi. Kepuasan kerja penting karena berdampak besar bagi organisasi. kemampuan mempengaruhi kepuasan kerja semakin kuat kemampuannya maka kepuasan kerja semakin tinggi. kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh kompetensi.

Hasil penelitian yang mendukung Teori Bogner dan Thomas dalam (Rostina,2017) Penelitian terdahulu yang digunakan adalah G. A Sumerdana, K.K Heryanda (2021). Hasil penelitian saya juga sejalan dan memperkuat penelitian G.A Sumerdana, K.K Heryanda (2021).

Menurut Luthans (2011), menyatakan bahwa sikap komitmen organisasional dapat dipandang penting untuk dipahami dan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja lebih meningkat. Kepuasan kerja akan lebih baik ketika didalam suatu organisasi

para pekerjaannya memiliki komitmen organisasional yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

Hasil penelitian yang mendukung Luthans (2011), Penelitian terdahulu yang digunakan adalah Riyanti Teresa, Benedicta Evienia. P. (2015) Hasil penelitian saya juga sejalan dan memperkuat penelitian Riyanti Teresa, Benedicta Evienia. P. (2015).

5.2.1 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui indikator Keahlian pada Kompetensi karyawan yang memiliki skor terendah sehingga peneliti memberi saran kepada pihak PT. Barelang Karya Kota Kupang, agar perusahaan membentuk personal yang berkualitas kepada karyawan untuk memiliki keahlian, kemampuan dan loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan.