

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Karunia Citra Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,317, nilai *t-statistic* sebesar 3,381, dan *p-value* sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,640, *t-statistic* sebesar 9,921, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Hipotesis kedua diterima, sehingga kompensasi merupakan faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,564, *t-statistic* sebesar 6,075, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,125, *t-statistic* sebesar 1,606, dan *p-value* sebesar 0,108 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat ditolak, sehingga pengembangan karir belum mampu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung.
5. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,318, *t-statistic* sebesar 3,964, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan

demikian, hipotesis kelima diterima, yang menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

6. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample sebesar 0,361, *t-statistic* sebesar 5,603, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis keenam diterima, yang berarti kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan motivasi kerja.
7. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample sebesar 0,179, *t-statistic* sebesar 3,750, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketujuh diterima, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila diikuti dengan peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, seluruh variabel penelitian, yaitu kompensasi (50,76), pengembangan karir (50,76), motivasi kerja (50,87), dan kepuasan kerja karyawan (50,88), berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap seluruh aspek yang diteliti sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan agar kepuasan dan motivasi kerja karyawan menjadi lebih optimal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT Karunia Citra Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 86 orang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan maupun sektor industri lain yang memiliki karakteristik berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada variabel kompensasi, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Padahal masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, work-life balance, maupun komitmen organisasi yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Keterbatasan lainnya terletak pada metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan pendekatan cross-sectional atau pengambilan data dalam satu periode waktu tertentu. Kondisi tersebut menyebabkan jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing individu dan belum mampu menggambarkan perubahan motivasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, meskipun seluruh indikator penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading mendekati batas minimum yang dipersyaratkan sehingga penyempurnaan instrumen penelitian masih dapat dilakukan pada penelitian selanjutnya untuk memperoleh hasil yang lebih optimal.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT Karunia Citra Indonesia adalah sebagai berikut.

1. Pada variabel kompensasi, indikator dengan nilai indeks terendah adalah keadilan pemberian bonus sesuai kontribusi karyawan (indeks 50,0). Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyusun sistem pemberian bonus yang lebih transparan, objektif, dan berbasis pencapaian kinerja sehingga karyawan merasa penghargaan yang diterima telah sesuai dengan kontribusi yang diberikan.
2. Pada variabel pengembangan karir, indikator dengan nilai indeks terendah adalah pemahaman karyawan mengenai kriteria promosi jabatan (indeks 50,2). Perusahaan disarankan untuk menyosialisasikan persyaratan, mekanisme, dan jalur promosi jabatan secara lebih jelas agar seluruh karyawan memahami peluang pengembangan karir yang tersedia.
3. Pada variabel motivasi kerja, indikator dengan nilai indeks terendah adalah fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan, penerimaan dalam lingkungan kerja, serta pengakuan atas hasil kerja (masing-masing indeks 50,2). Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas fasilitas kerja, membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif, serta memberikan apresiasi atau penghargaan secara rutin kepada karyawan yang berprestasi agar motivasi kerja semakin meningkat.

4. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan nilai indeks terendah adalah proses promosi jabatan dilakukan secara adil (indeks 50,2). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan proses promosi yang lebih terbuka, konsisten, dan berdasarkan kompetensi maupun kinerja sehingga mampu meningkatkan kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan.