

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variable-variabel kompensasi, prestasi kerja, percaya diri dan kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dengan pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat sehingga akan tercipta kepuasan kerja untuk kemajuan kinerja perusahaan.
- b. Prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana dapat dijelaskan bahwa hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Percaya diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang artinya merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.
- d. Diantara 3 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, percaya diri merupakan factor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja dimana orang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri (toleransi), tidak membutuhkan dorongan orang lain, optimis dan gembira sehingga dapat terwujud kinerja perusahaan yang maksimal.

5.2 Implikasi Manajerial

Adapun implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan variable kompensasi, prestasi kerja, percaya diri dan kepuasan kerja, antara lain:

- a. Untuk kompensasi, upaya manajerial adalah dengan tetap konsisten di dalam memberikan kompensasi kepada pegawai dan dapat dilakukan evaluasi setiap tahunnya apakah pemberian kompensasi tersebut dapat dinaikkan nilainya

dengan mempertimbangkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan sehingga hal tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

- b. Untuk prestasi kerja, pada variable ini yang harus dilakukan manajerial adalah dengan menentukan karyawan terbaik setiap bulannya atau akumulasi setiap tahunnya sehingga pegawai dapat termotivasi karena untuk berkompetisi secara positif dan objektif dan hasilnya adalah reward dimana akan berpengaruh pada promosi jabatan ataupun reward lainnya.
- c. Untuk percaya diri, sebaiknya manajerial lebih focus untuk memberikan pelatihan (training) yang sifatnya untuk membentuk percaya diri pegawai dan team building sehingga akan timbul kebersamaan dan berdampak pada team work yang lebih baik karena telah terjadi proses komunikasi yang baik diantara para pegawai.
- d. Untuk kepuasan kerja, upaya manajerial yang dilakukan adalah memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada pegawai MDS terhadap pekerjaannya, memberikan peluang kepada pegawai untuk mengambil keputusan yang akan lebih cepat dan berpengaruh kepada kepuasan kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi diatas. Disarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kepada pihak manajemen MDS Lippo Cikarang pada khususnya dan MDS pada umumnya, terhadap adanya pengaruh langsung kompensasi, prestasi kerja dan percaya diri terhadap kepuasan kerja, diharapkan pihak manajemen focus, dan tetap konsisten menjalankan, memperhatikan dan meningkatkan kompensasi, prestasi kerja dan percaya diri pegawai karena tidak menutup kemungkinan hal tersebut dapat mempengaruhi tingginya prestasi kerja, percaya diri dan kepuasan kerja pegawai MDS Lippo Cikarang.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, saat pembuatan kuesioner kiranya menggunakan kalimat yang mudah dipahami oleh responden sehingga tidak menimbulkan ambiguitas atau multi makna agar maksud pernyataan dapat ditangkap dengan baik oleh responden.

- c. Untuk penelitian selanjutnya, masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang perlu dikaji lebih jauh seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, stress kerja dan sebagainya.

