

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) melalui motivasi kerja sebagai mediasi (Y2) pada PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak pada karyawan sebagai bentuk balas jasa mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Tirta Utama Jateng Unit Bregas.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya berbagai program pelatihan, mutasi karyawan, serta masa kerja yang lama tidak memotivasi karyawan PT Tirta Utama Jateng Unit Bregas untuk mengembangkan karir mereka dalam bekerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya kompensasi berupa gaji, tunjangan, dan bonus yang diberikan PT Tirta Utama Jateng Unit Bregas seimbang dengan tanggung jawab yang diterima karyawan sehingga mereka merasa puas setelah melakukan pekerjaan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya beberapa pelatihan, dimutasi oleh organisasi, promosi jabatan, dan masa kerja yang lama tidak dapat membuat mereka puas dengan apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka dapatkan. Hal tersebut dapat diakibatkan karena pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi mungkin kurang memuaskan dan juga benefit yang didapatkan tidak sepadan dengan yang beberapa karyawan inginkan.
5. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan PT Tirta Utama Jateng Unit Bregas selalu melakukan pekerjaan dengan semangat dan saling menjaga hubungan yang baik antar karyawan sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja. Selain itu juga mereka semangat dalam bekerja karena mereka termotivasi agar mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari organisasi.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Artinya meskipun pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan oleh PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas tinggi atau sesuai dengan harapan karyawan, tetapi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja dikarenakan hubungan antar pegawai dapat dikatakan kurang harmonis. Selain itu juga dapat disebabkan

karena kurangnya penghargaan atau tidak adilnya dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki nilai lebih.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Artinya beberapa pengembangan karir yang diberikan oleh PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas kepada karyawan masih belum mampu meningkatkan kepuasan kerja dikarenakan beberapa karyawan yang mengikuti program dalam mengembangkan karir kurang mendapat apresiasi atau penghargaan dari organisasi. Selain itu juga dalam program pengembangan karir seperti mutasi pekerja tidak diinginkan karyawan karena tidak mendapatkan kepuasan setelah mutasi kerja, hal tersebut dapat terjadi karena adanya konflik antar karyawan atau hubungan yang terjalin karyawan antar unit tidak harmonis.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut, yaitu:

1. Penelitian terbatas hanya untuk karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas, sehingga hasil yang diperoleh terbatas dan kurang maksimal.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada kebijakan yang dilakukan oleh PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas untuk:

1. Kompensasi pada penelitian ini menunjukkan pengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa berbagai bentuk kompensasi yang diberikan oleh organisasi berhasil memotivasi karyawan dan menimbulkan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang layak kepada para karyawan menimbulkan rasa semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan kerjanya. Selain kompensasi yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja juga turut mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kepuasan bekerja. Beberapa indikator motivasi yang diberikan dan dijanjikan organisasi kepada karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Diharapkan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas selalu memberikan kompensasi yang layak dan selalu memotivasi kerja kepada para karyawan sehingga para karyawan selalu

bersemangat dalam memulai dan melakukan pekerjaannya. Selain itu juga dengan pemberian kompensasi dan motivasi, karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas merasa bahwa apa yang telah didapatkan harus respons dengan penuh rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena tanpa adanya pemberian kompensasi yang sesuai, pemberian beberapa pelatihan dalam mengembangkan karir, dan pemberian motivasi kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan sulit untuk didapatkan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) dan Kusuma *et al* (2017)

yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya pengembangan karir tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Claresta (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Azhar *et al* (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya pengembangan karir tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit

Bregas. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manopo (2015) dimana dalam penelitiannya menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Artinya motivasi kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas.

7. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Bregas. Artinya motivasi kerja tidak mampu memediasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT Utama Jawa Tengah Unit Bregas.

