

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Sistem kompensasi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, meskipun perusahaan telah menerapkan kebijakan kompensasi, hal tersebut belum cukup untuk mendorong terbentuknya loyalitas secara otomatis. Loyalitas karyawan tidak terbentuk hanya karena imbalan finansial semata, tetapi dipengaruhi oleh aspek psikologis lain yang berkaitan dengan persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, perlakuan manajerial, dan pengalaman kerja secara keseluruhan..
2. Sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa kompensasi yang adil, layak, dan sebanding dengan kontribusi karyawan mampu menciptakan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan stabilitas, semangat, dan kinerja tenaga kerja di perusahaan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih mungkin untuk menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi, berkomitmen pada tanggung jawabnya, serta cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor emosional dan psikologis yang memperkuat ikatan antara individu dan organisasi.

4. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, kompensasi akan berdampak pada loyalitas apabila terlebih dahulu menciptakan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa loyalitas tidak dapat dibangun hanya melalui insentif finansial, melainkan melalui pengalaman kerja yang positif dan memuaskan. Mediasi ini menguatkan pentingnya pendekatan manajerial yang tidak hanya fokus pada aspek material, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan implikasi yang telah diuraikan, beberapa saran dapat diajukan bagi manajemen PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengelolaan sumber daya manusia:

1. Manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Kompensasi sebaiknya tidak hanya dilihat dari aspek nominal, tetapi juga dari persepsi keadilan dan keterpaduannya dengan beban kerja serta tanggung jawab masing-masing karyawan. Transparansi dalam pemberian kompensasi, kejelasan kriteria penilaian, dan konsistensi antar level jabatan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk menciptakan persepsi keadilan di kalangan karyawan.
2. Kepuasan kerja harus menjadi perhatian utama dalam kebijakan pengelolaan tenaga kerja. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi penghubung penting antara kompensasi dan loyalitas, maka perusahaan perlu membangun iklim kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang layak, jaminan keselamatan kerja, hubungan

kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta komunikasi dua arah yang terbuka dan suportif.

3. Pengembangan loyalitas karyawan sebaiknya tidak hanya bergantung pada sistem imbalan finansial, melainkan dibangun melalui pengalaman kerja yang menyenangkan dan bernilai. Loyalitas yang dibangun melalui kepuasan kerja akan lebih tahan lama dan berkelanjutan dibandingkan loyalitas yang semata-mata didorong oleh insentif material. Oleh karena itu, strategi manajerial perlu mencakup program peningkatan motivasi, pengakuan terhadap kontribusi individu, serta kesempatan pengembangan diri dan karier.
4. Diperlukan pemantauan secara rutin terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, melalui survei internal atau forum evaluasi yang melibatkan karyawan secara aktif. Hasil dari evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar bagi manajemen dalam memperbaiki kebijakan dan menyesuaikan pendekatan agar tetap responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja.