

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan mengenai masing-masing hubungan Kompetensi Staff terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Infrastruktur Teknologi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan Iklim untuk Bertindak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk, serta hubungan Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi, dan Iklim untuk Bertindak secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Staff memberikan hubungan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompetensi Staff yang dimiliki oleh karyawan dibawah level manajer pada PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. maka akan semakin tinggi pula tingkat penguasaan Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini didukung oleh pandangan dari Özçelik bahwa kompetensi menghasilkan perubahan yang sangat berarti dan perkembangan untuk kinerja karyawan ketika mereka menerapkan dalam proses pengembangan sumber daya manusia.
2. Infrastruktur Teknologi memberikan sumbangan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Infrastruktur Teknologi yang ada maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Karyawan dibawah level manajer pada PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. Hal ini didukung oleh ringkasan pendapat yang dikutip oleh Pruthikrai

Mahatanankoon dan Magid Igbaria bahwa terdapat hubungan pengaruh infrastruktur teknologi berpengaruh dan berhubungan positif terhadap peningkatan kepuasan kerja.

3. Iklim untuk Bertindak memberikan sumbangan secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Iklim untuk Bertindak yang ada maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Karyawan dibawah level manajer pada PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. Hal ini didukung oleh ringkasan pendapat yang dikutip oleh sebelumnya yaitu persepsi iklim organisasi yang positif secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja pada organisasi, (Friedlander & Margulis, 1969; Litwin & Stringer, 1968; Pritchard & Karasick, 1973).
4. Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak secara simultan (bersama-sama) memberikan sumbangan secara signifikan terhadap penguasaan Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga dapat kita disimpulkan bahwa penguasaan Kepuasan Kerja Karyawan berhubungan dengan Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak secara bersama – sama. Hal ini didukung oleh pendapat Kaplan dan Norton bahwa kompetensi, infrastruktur teknologi, dan iklim untuk bertindak merupakan faktor pendorong terhadap kepuasan pekerja.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah diperoleh melalui penelitian ini sebagaimana disampaikan diatas, maka saran – saran yang dapat diberikan terhadap masing-masing hubungan Kompetensi Staff terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Infrastruktur Teknologi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan Iklim untuk Bertindak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk, serta hubungan Kompetensi Staff, Infrastruktur

Teknologi, dan Iklim untuk Bertindak secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk adalah sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa kompetensi staff mempunyai sumbangan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen penilaian kinerja karyawan yang baik dengan yang senantiasa memberikan kepuasan pada karyawan dengan memberikan penilaian dalam bekerja yang akan memberikan persepsi kepuasan kerja sebagai umpan balik yang baik dari karyawan, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimasa mendatang.
2. Kesimpulan penelitian salah satunya menyatakan bahwa infrastruktur teknologi mempunyai sumbangan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun demikian dari analisa yang ada menyatakan bahwa pihak perusahaan perlu meningkatkan sistem pelatihan teknologi kepada karyawan yang akan memberikan persepsi kepuasan kerja sebagai umpan balik yang baik dari karyawan.
3. Diketahui bahwa iklim untuk bertindak juga mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu meningkatkan pola penghargaan yang ada terhadap kinerja yang dicapai setiap karyawan sehingga akan memberikan persepsi kepuasan kerja sebagai umpan balik yang baik dari karyawan, dan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimasa mendatang.
4. Dari kesimpulan yang ada bahwa Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak secara simultan (bersama-sama) memberikan sumbangan secara signifikan terhadap penguasaan Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga peningkatan

persepsi karyawan terhadap masing-masing Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak perlu dilakukan dengan tetap menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan dalam memberikan nuansa keharmonisan dalam perusahaan sehingga antar karyawan dan perusahaan merasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya.

