

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pengukuran perbedaan produktivitas, kepuasan dan biaya tenaga kerja pengaruh dari optimasi CTO pada perusahaan jasa konsultasi perencana struktur telekomunikasi di Indonesia, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan produktivitas kerja pada karyawan yang menerima kompensasi upah lembur dan kompensasi CTO. Perbedaan positif terjadi pada posisi *head* berupa peningkatan produktivitas kerja dan perbedaan negatif terjadi pada posisi *staff* dengan adanya penurunan produktivitas kerja.
2. Terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan yang menerima kompensasi upah lembur dan kompensasi CTO. Perbedaan positif terjadi pada posisi *head* berupa peningkatan kepuasan kerja dan perbedaan negatif terjadi pada posisi *staff* dengan adanya penurunan kepuasan kerja.
3. Terdapat perbedaan biaya tenaga kerja antara karyawan yang mendapatkan kompensasi upah lembur dan CTO.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil kesimpulan pada penelitian pengukuran perbedaan produktivitas, kepuasan dan biaya tenaga kerja pada penerapan kompensasi CTO di perusahaan jasa konsultasi perencana struktur telekomunikasi dapat memberikan implikasi sebagai berikut:

1. Literatur tambahan yang memperkuat penjelasan mengenai perbedaan produktivitas, kepuasan dan biaya tenaga kerja pada penerapan kompensasi upah dan CTO pada perusahaan jasa perencana struktur telekomunikasi di Indonesia.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan di perusahaan dan karyawan yaitu:
 - a. Bagi Perusahaan, sebagai pertimbangan pengambilan kebijakan perusahaan terhadap kompensasi kerja lembur yang optimal. Kompensasi CTO merupakan strategi operasional yang layak diterapkan guna mempertahankan produktivitas, meningkatkan kepuasan serta efisiensi biaya tenaga kerja jika diterapkan secara efektif pada posisi *head* di perusahaan jasa perencana struktur telekomunikasi. Selain itu juga sebagai acuan dalam evaluasi sistem operasional perusahaan. CTO akan berdampak positif bagi karyawan pada posisi *staff* jika kesejahteraan terlebih dahulu terpenuhi. Hal tersebut berdasarkan pada hasil kesimpulan penelitian yang menunjukkan bahwa CTO berdampak negatif pada variabel produktivitas jika beroperasi pada karyawan posisi *staff* yang disebabkan oleh ketidakpuasan. Adapun penurunan variabel kepuasan disebabkan oleh motivasi karyawan yang lebih dominan beroperasi pada kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan finansial atau kebutuhan dasar.

- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa tambahan alternatif kompensasi yang dapat dipilih. Kompensasi lembur yang diterima karyawan diharapkan mampu memberikan implikasi positif sehingga kompensasi yang diberikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Karyawan dengan motivasi kebutuhan fisiologis dapat memilih kompensasi lembur finansial berupa upah dan karyawan dengan motivasi kebutuhan biologis dapat memilih kompensasi non finansial berupa CTO.

