

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel - kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kompensasi, karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap proses kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini, karena dalam penelitian ini nilai Adjust R Square sebesar 0,520 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) secara signifikan mampu mempengaruhi variabel Kinerja (Z) sebesar 52% sedangkan sisanya yaitu 48 % merupakan variabel-variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007:67) faktor lain yang mempengaruhi itu adalah kemampuan (*Ability*). Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel kemampuan (*Ability*).
3. Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, akan tetapi ada satu item yang masih perlu diperbaiki yaitu kompensasi berdasarkan jumlah tingkat kehadiran  $X_1$  (6). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara menjadikan tingkat kehadiran karyawan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima sehingga tingkat kehadiran pegawai dapat meningkat.
4. Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, akan tetapi ada tiga item yang masih perlu diperbaiki yaitu frekuensi pemberian pujian  $X_2$  (2), kenyamanan tugas  $X_2$  (3), tingkat peluang naik pangkat  $X_2$  (7). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara

menambah bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meyakinkan karyawan bahwa kinerja mereka meningkat, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat sehingga kenyamanan terhadap tugas meningkat, serta menambah besarnya peluang promosi.

5. Variabel Kepuasan Kerja (Y) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik, akan tetapi ada dua item yang masih perlu diperbaiki yaitu pekerjaan sesuai keahlian Y (2) ,dukungan dari atasan Y (7). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara memberikan orientasi kepada karyawan untuk pekerjaan yang akan dijalani sehingga dapat meyakinkan karyawan bahwa pekerjaannya sesuai dengan keahlian, dan atasan menambah motivasi kepada karyawan sehingga karyawan nyaman dengan tugas yang diberikan.
6. Variabel Kinerja (Z) secara keseluruhan sudah berada pada kategori sangat baik, akan tetapi ada satu item yang masih perlu diperbaiki yaitu hasil kerja sesuai jumlah target Z (2). Perbaikan dapat dilakukan dengan cara menambah alokasi dana untuk kompensasi karyawan yang hasil kerjanya memenuhi target sehingga hasil kerja karyawan dapat meningkat.