

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Enterprise, Divisi Enterprise PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana telah di sajikan pada perhitungan koefisien jalur dan uji-t dengan total pengaruh sebesar 15,21%.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel *intervening*, sebagaimana telah di sajikan pada perhitungan koefisien jalur dan uji-t dengan total pengaruh sebesar 14,94%.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pada bagian ini penulis akan menyampaikan beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang

disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta, cuti yang diberikan perusahaan dalam 1 tahun adalah 12 hari, untuk mengurangi tingkat karyawan menggunakan jatah cuti maka sebaiknya perusahaan mengganti jatah cuti yang tidak digunakan tersebut dengan berupa uang sehingga karyawan lebih memilih untuk rajin bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Walau bagaimanapun penelitian ini memiliki keterbatasan tersendiri jika dilihat dari jumlah sampel yang diperoleh yaitu 53 responden, selain itu juga responden yang diteliti tidak berasal dari banyak divisi di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. secara keseluruhan. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama untuk sebisa mungkin memperluas cakupan penelitian.
2. Jika ditinjau dari segi waktu penyebaran kuisioner kepada responden, perlu diperhatikan mengenai “*peak season*” atau waktu-waktu sibuk setiap perusahaan

pada umumnya terjadi di awal dan akhir periode pelaporan. Sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kondisi psikologis responden dalam mengisi kuisioner penelitian ini.