

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi “PT. XYZ” Bandung, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

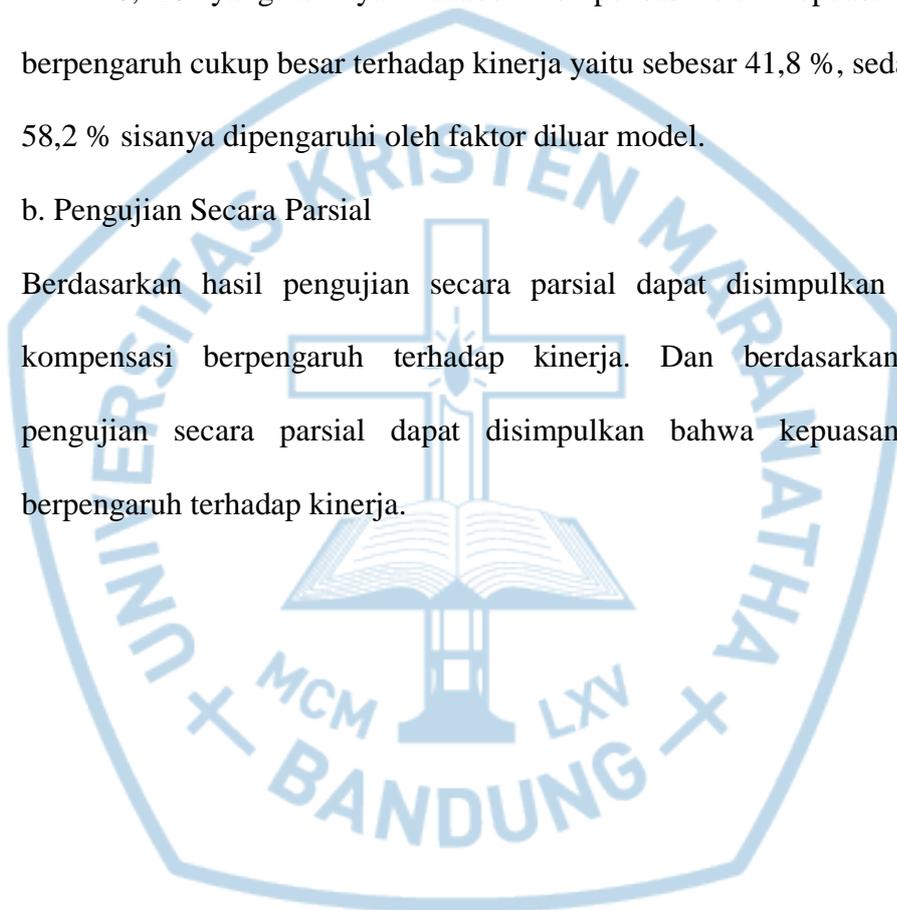
- 1) Tingkat kompensasi yang diterima karyawan produksi “PT. XYZ” Bandung secara keseluruhan adalah rendah. Sementara itu berdasarkan dimensi tingkat gaji, peningkatan gaji, dan tunjangan yang diterima dan yang dialami karyawan adalah rendah. Dan dimensi struktur/pengelolaan gaji yang dirasakan cukup oleh karyawan.
- 2) Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan produksi “PT. XYZ” Bandung secara keseluruhan adalah rendah. Sementara itu berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan dimensi rekan kerja yang dirasakan karyawan adalah rendah. Dan dimensi gaji dan kesempatan mendapat promosi, kondisi dan rasa aman dalam bekerja, serta dimensi pengawasan dirasakan cukup oleh karyawan.
- 3) Kinerja karyawan bagian produksi “PT. XYZ” Bandung secara keseluruhan adalah rendah. Sementara itu berdasarkan dimensi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan adalah rendah. Sementara kreativitas dan inisiatif yang dimiliki karyawan dalam mencapai kinerja adalah cukup.

#### 4) a. Pengujian Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karena memiliki nilai sig. 0,00 ( $<0,05$ ), dan nilai Adjusted  $R^2 = 0,418$  yang artinya variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja yaitu sebesar 41,8 %, sedangkan 58,2 % sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar model.

#### b. Pengujian Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikembangkan diatas maka peneliti mengemukakan beberapa saran berikut ini :

### 1. Saran Bagi Manajemen “PT.XYZ” Bandung

Berdasarkan hasil penelitian di “PT. XYZ” Bandung, ada beberapa saran dari peneliti yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya :

- a. Meningkatkan nilai gaji yang diberikan kepada karyawan bagian produksi “PT. XYZ” Bandung. Memperhatikan faktor tingkat gaji, peningkatan gaji dan tunjangan karyawan melalui program-program yang berkesinambungan dan berbasis kinerja.
- b. Menghargai lembur yang diberikan karyawan, serta memberi reward kepada karyawan yang berprestasi. Hal diharapkan dapat membuat karyawan terpacu untuk memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan.
- c. Membuat kebijakan-kebijakan yang tidak memberatkan karyawan seperti menghilangkan denda keterlambatan, melakukan berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan tersendiri kepada karyawan seperti kegiatan olahraga, kerohanian, dan lain sebagainya.
- d. Memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan dimensi pekerjaan itu sendiri serta dimensi rekan kerja. Manajemen dapat melakukan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan dukungan, kepercayaan dan hubungan yang baik diantara sesama rekan kerja.

- e. Mengevaluasi setiap lini departemen yang ada dalam perusahaan agar berjalan secara efektif dan efisien serta mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh anggota perusahaan.

### 3. Saran Bagi Bidang Akademik

Perlu adanya penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi “PT. XYZ” Bandung atau menerapkan variabel bebas dan terikat didalam penelitian ini kepada objek penelitian yang lain.

