

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

5.1 Simpulan

1. Dari analisa statistika profil responden berdasarkan jenis kelamin pria memiliki persentase terbesar sebanyak 82%, sedangkan berdasarkan usia 30-40 tahun memiliki persentase terbesar sebanyak 36%. Kemudian berdasarkan status pernikahan, sudah menikah memiliki persentase terbesar sebanyak 81%. Lalu berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir, S1 memiliki persentase terbesar sebanyak 47%. Selanjutnya berdasarkan posisi kerja, *staff* memiliki persentase terbesar sebanyak 94%, sedangkan berdasarkan bagian atau divisi, operasional memiliki persentase terbesar sebanyak 51%, dan berdasarkan lama bekerja, 1-5 tahun memiliki persentase terbesar sebanyak 65%.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dari total 36 indikator kuesioner yang diuji oleh peneliti, indikator-indikator kuesioner yang dinyatakan valid adalah seluruh indikator kuesioner kompensasi dan kepuasan kerja. Selanjutnya untuk uji reliabilitas seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel diatas 0.60.

3. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana mendapatkan hasil bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai *R Square* sebesar 0.466 atau 46.6% maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 46.6% sedangkan 53.4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian ini. Kemudian didapatkan pula nilai *standardized* beta kompensasi sebesar 0.683 dan signifikan pada 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Membutuhkan waktu cukup lama dari awal pemberian kuesioner hingga pengumpulan kuesioner kembali karena proses pengisian kuesioner tidak boleh sampai mengganggu waktu kerja karyawan. Sehingga peneliti tidak mampu memantau secara langsung saat proses pengisian kuesioner.
2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor kepuasan kerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

5.3 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan kompensasi karyawan di PT. Gienda Putra. Oleh sebab itu implikasi manajerial yang bisa diterapkan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adanya pemberian kompensasi finansial maupun non finansial yang sesuai kepada karyawan akan memberikan kepuasan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya memberi pujian pada karyawan atas keberhasilan yang telah dicapai maka akan membentuk suatu sinergi yang sangat baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meskipun begitu adapun sebab-sebab lain diluar penelitian ini. Karena itu perusahaan harus meninjau kembali program pemberian kompensasi kepada karyawan agar lebih signifikan dan berpengaruh bagi kepuasan karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya selalu mengikuti perkembangan peraturan-peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan, agar dapat dengan bijak memberikan kompensasi yang layak bagi setiap karyawannya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk peneliti yang akan datang, antara lain:

1. Penelitian yang akan datang dapat menambahkan atau memperbaharui lagi teori-teori yang lebih dalam dan sesuai mengenai variabel yang dibahas beserta dengan dimensinya.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat mengusahakan memantau secara langsung selama proses pengisian kuesioner sehingga dapat menghindari tindakan tidak jujur, mengosongkan kuesioner, atau pengisian secara tidak serius.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel pendukung untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi.

