

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menurut temuan analisis studi terkait Kompensasi sebagai konstruk X1, Gaya Kepemimpinan sebagai variabel X2, Kinerja Karyawan sebagai variabel Y dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Z dapat disimpulkan yaitu :

1. Kompensasi ada efek langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sama seperti penelitian terdahulu (Andardinata & Sulaeman, 2019). Pada PT PHC Indonesia, masih banyak karyawan yang menganggap bahwa kompensasi yang didapat kurang sesuai, contohnya seperti tunjangan kehadiran. Pada tunjangan kehadiran karyawan hanya mendapatkan 60.000 perbulan, tetapi jika karyawan absen 1 hari maka tunjangan kehadiran akan dipotong 50% dan tunjangan kehadiran akan dipotong 100% jika karyawan tidak hadir sebanyak 3 kali. Pada hasil yang telah dijelaskan, menurut karyawan tunjangan yang diberikan perusahaan kurang memuaskan. Sehingga, kompensasi adanya efek pada kepuasan karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan adanya efek langsung positif dan signifikan atas Kepuasan Kerja, sama seperti studi terdahulu (J. Sari & Rokhmi Fuadati, 2022). Pada PT PHC Indonesia, gaya kepemimpinan membahas mengenai cara memimpinnya atasan kepada bawahan, dimana pemimpin tersebut kurang adil dalam memberikan penilaian

pada saat menilai kinerja karyawan, seperti adanya pilih kasih pada karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. karena pada saat penilaian kinerja karyawan biasanya atasan juga memberitahu apakah karyawan tersebut naik level/pangkat untuk mendapatkan kenaikan upah pokok sesuai pangkat yang didapat, sehingga cara memimpinnya atasan sangat diharapkan untuk berlaku adil. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kepuasan karyawan. Dan gaya kepemimpinan yang adil dapat meningkatkan kepuasan bekerja pegawai.

3. Kompensasi tidak ada efek dan tidak signifikan atas Kinerja Pegawai, sama seperti penelitian terdahulu (A. Sari et al., 2020). Pada PT PHC Indonesia, kompensasi membahas mengenai gaji pokok dan tunjangan, dimana tunjangan yang diberikan perusahaan kurang sesuai, tetapi permasalahan tersebut tidak dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, artinya pegawai tetap mempunyai kinerja yang baik walaupun terdapat kompensasi yang kurang sesuai.
4. Gaya Kepemimpinan terdapat efek langsung positif dan signifikan terdapat Kinerja Pegawai, sama seperti studi terdahulu (Mukmin & Prasetyo, 2021). Pada PT PHC Indonesia, terdapat pemimpin yang kurang sesuai dalam cara memimpinnya, pemimpin tersebut kurang adil sehingga karyawan merasa tidak mendapatkan motivasi yang dapat mendorongnya untuk lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tidak memiliki peningkatan. Oleh sebab

itu, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu pemimpin yang adil dan bijaksana sangat dibutuhkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Kepuasan Kerja terdapat efek langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sama seperti studi terdahulu (Mukmin & Prasetyo, 2021). Pada PT PHC Indonesia, terdapat karyawan yang merasa kurang puas pada kepuasan kerja memiliki elemen yang penting karena ketika karyawan merasa puas akan setiap pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Kepuasan Kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, sama seperti penelitian terdahulu (Mundakir & Zainuri, 2018). Pada PT PHC Indonesia, terdapat pegawai yang merasa kurang puas pada pemberian kompensasi seperti tunjangan, tunjangan yang diberikan kurang sesuai, sehingga kinerja karyawan tidak mendapatkan peningkatan. Padahal kompensasi menjadi tolak ukur pada kepuasan kerja karyawan, Jika industri memberikan kompensasi yang sesuai, pegawai akan merasa puas dan kinerja mereka akan meningkat.
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, sama seperti studi terdahulu (Mukmin & Prasetyo, 2021). Pada PT PHC Indonesia, terdapat karyawan yang kurang adil dalam memimpin, dengan adanya pemimpin tersebut karyawan merasa kurang puas pada cara memimpinnya, sehingga kinerja

karyawan tidak memiliki peningkatan. Padahal gaya kepemimpinan sangat penting bagi kepuasan kerja, dimana gaya kepemimpinan yang baik dan adil dapat memberi kepuasan pada karyawan dan ketika pegawai merasa puas maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.2 Keterbatasan

Dari studi ini, penulis menemukan beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah bahwa hanya ada tiga konstruk bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel intervening, yaitu kepuasan kerja.

5.3 Saran

Dari studi tersebut peneliti mengharapkan mampu memberi masukan bagi pihak-pihak terkait diantaranya :

1. Untuk PT PHC Indonesia, dengan adanya studi diharapkan dapat dipergunakan menjadi bahan keputusan dan evaluasi untuk PT PHC Indonesia terkait kompensasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dimana pada temuan studi :
 - a. Kompensasi terdapat efek positif terhadap kepuasan kerja. Pada PT PHC Indonesia, kompensasi yang didapatkan karyawan kurang sesuai sehingga karyawan merasa kurang puas. Saran dari peneliti yaitu industri perlu memberi kompensasi sesuai agar pegawai merasa puas dengan apa yang telah dikerjakannya.

- b. Gaya kepemimpinan terdapat efek positif atas kepuasan bekerja. Terhadap PT PHC Indonesia, terdapat gaya kepemimpinan yang kurang adil dan kurang sesuai. Saran dari peneliti yaitu pemimpin harus memberikan gaya kepemimpinan yang adil dan bijaksana, agar karyawan merasa puas dan mendapatkan dorongan yang baik. Dimana gaya kepemimpinan yang adil dapat memberikan kepuasan bagi karyawan.
- c. Gaya kepemimpinan terdapat efek positif terhadap kinerja pegawai. Pada PT PHC Indonesia, adanya cara pemimpin dalam memimpin karyawannya kurang sesuai. Saran dari peneliti yaitu, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya pemimpin harus sesuai dalam memberikan gaya kepemimpinan kepada karyawannya.
- d. Kepuasan kerja terdapat efek positif terhadap kinerja pegawai. Pada PT PHC Indonesia, masih ada pegawai yang merasa kurang puas pada beberapa aspek yang terdapat di perusahaan yaitu seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan. Saran dari peneliti yaitu perusahaan harus meningkatkan kompensasi dan gaya kepemimpinan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan industri pun dapat tercapai dengan baik.
2. Untuk Akademis, studi ini mampu digunakan untuk memperbanyak wawasan dan melengkapi literatur tentang analisis kompensasi dan

gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT PHC Indonesia.

3. Bagi Peneliti berikutnya, studi ini mampu menjadi pendukung bagi penelitian selanjutnya terkait konstruk serta objek yang sama.

