

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis, hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan riset adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur. Hal ini sejalan dengan penelitian (Fauzan, 2022) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi karyawan diperusahaan manufaktur yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu bahwa semakin baik kompensasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa dihargai dan diberi kompensasi berupa gaji dan upah yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sherin Azzahra et al., 2022) pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Datascrip Cikarang yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Oleh karna itu

Bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Umar & Norawati, 2022) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Upt Sungai Duku Pekanbaru yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening di PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur. Hal ini sejalan dengan penelitian (Langda Aditya Wijaya, 2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Upt. Balai yasa Surabaya gubeng) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu dapat disimpulkan motivasi berperan dalam

memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung dalam proses penelitian ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu harus disadari masih memiliki kekurangan yang terus perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang hanya 57 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan bagian penjualan yaitu SPG di PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibubur.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal tersebut terjadi karena terkadang perbedaan pemikiran, anggapan, pemahaman yang berbeda setiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Mal Ciputra Cibuburr dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening*, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.

Sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi berupa gaji yang sesuai, selain itu dilihat juga apakah pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak, sehingga dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Meningkatkan motivasi terhadap para karyawan seperti pemberian bonus, memberikan dukungan, memberikan perhatian, penghargaan dan pujian agar dapat memacu semangat dalam menjalankan seluruh pekerjaan yang diberikan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.