

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil tahapan penelitian yang telah dilakukan terdapat kesimpulan dari penelitian ini, bahwa benar terbukti hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Dari hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parsidi, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Garden Textile Jakarta.

- b. Dari hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Permana et al., 2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Garden Textile Jakarta.

- c. Dari hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Jaenab, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan toko Garden Textile Jakarta.

5.2. Keterbatasan Penelitian

- 1. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu pada saat pengumpulan kuesioner terlalu lama dikarenakan karyawan yang berusia diatas 45tahun kurang mengerti menggunakan gadget.
- 2. Jumlah sampel pada penelitian ini terbatas, karena populasi pada perusahaan yang peneliti lakukan memiliki populasi yang terbatas

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi pihak terkait:

1. Bagi Perusahaan

- a. Dalam hal kompensasi finansial, Toko Garden Textile Jakarta diharapkan dapat memperhatikan dimensi yang mengrefleksikan kompensasi karyawan yang dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan. Pimpinan harus memperhatikan kompensasi para karyawan yaitu berupa gaji yang sesuai dengan UMP di Jakarta terutama pada apakah karyawan sudah mendapatkan gaji sesuai kebutuhannya.
- b. Dalam hal kepuasan kerja, pada pihak perusahaan mampu untuk mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kemudian pihak perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawan, berupa penghargaan untuk karyawan karena kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan terutama kesempatan untuk maju yang artinya apakah karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaannya.
- c. Dalam hal kinerja karyawan, dengan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja maka pihak perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan yaitu dengan memberi gaji yang yang layak dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kedua aspek tersebut sangat

perlu diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk para peneliti selanjutnya dengan mencoba menambahkan variabel-varibel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja. Sehingga peneliti selanjutnya bisa mendapatkan fenomena yang berbeda terutama untuk mengetahui varibel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,644, atau 64,4%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kedua variabel independen, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja, dapat bertanggung jawab atas 64,4% variabel kinerja karyawan. Variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini 35,6%, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, terutama mahasiswa yang mengambil prodi manajemen.