

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan antara kompensasi, motivasi dan semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Bekasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi penelitian, yaitu:

1. Dalam penelitian ini, Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu

kompensasi, motivasi dan semangat kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dalam penelitian ini, waktu penelitian yang cepat dan terbatas sehingga mengharuskan peneliti melakukan penelitian dengan sumber informasi yang terbatas.
3. Penelitian ini dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak sesuai dengan pendapat responden yang sebenarnya, dikarenakan adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang diajukan, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian pengaruh kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti berharap dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat diterapkan pada saat bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti menambahkan variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan sebagainya. Sehingga peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- b) Jika peneliti selanjutnya ingin menggunakan topik yang serupa dengan penelitian ini, disarankan untuk menambahkan variabel tambahan yang belum dicakup dalam penelitian ini atau mempertimbangkan penggantian objek penelitian dengan objek yang relevan.

3. Bagi Perusahaan

- a) Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kinerja yang objektif seperti evaluasi berbasis KPI (*key performance indicators*) yang membantu perusahaan dalam memastikan gaji karyawan yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Selain itu juga dapat menghindari kesenjangan gaji antara karyawan.
- b) Perusahaan perlu meningkatkan motivasi serta semangat kerja pada karyawannya, terutama dalam memberikan penghargaan apresiasi kinerja jika karyawan dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.
- c) Perusahaan perlu lebih responsif dalam hal menanggapi keluhan dan masukan yang disampaikan oleh karyawan. Dengan memberikan umpan balik secara berkala terkait masukan dan saran dari karyawan, mereka akan merasa dihargai dan memahami apa yang perlu ditingkatkan dan juga agar dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman.