

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Yuqa Sejahtera Di Tangerang, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja dengan nilai t_{hitung} dari kompensasi finansial $5,585 > t_{tabel}$ 1,666. Artinya semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi kinerja pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka semakin rendah tingkat kinerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja $2,088 > t_{tabel}$ 1,666. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat kinerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai F_{hitung} $41,241 > F_{tabel}$ 3,10. Artinya semakin tinggi kompensasi finansial dan semakin tinggi kepuasan

kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kompensasi finansial dan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

4. Hasil dari uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 41,241 dan F_{tabel} sebesar 3,10. Yang mana $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya untuk uji t. t_{hitung} yang terdapat pada variabel kompensasi finansial sebesar 5,585 dan t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,088. Dimana didapatkan t_{tabel} sebesar 1,666. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa terdapat masalah pada kinerja pada karyawan PT. Yuqa Sejahtera. Dapat dilihat bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan PT. Yuqa Sejahtera.

Kompensasi finansial dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis indikator kompensasi finansial, diketahui bahwa yang menjadi indikator

terendah adalah kompensasi langsung yang memiliki presentase sebesar 47 % dalam mempengaruhi kinerja. Selanjutnya pada analisis sub indikator kompensasi finansial yang memiliki persentase terendah sebesar 3% adalah gaji dalam mempengaruhi kinerja. Dengan adanya pemberian kompensasi langsung / gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan di PT. Yuqa Sejahtera.

Kepuasan kerja juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis indikator kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa yang menjadi indikator terendah adalah hubungan dengan rekan kerja yang mana memiliki presentase sebesar 22%. Dengan adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Dengan memiliki kepuasan kerja maka karyawan akan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan yang didapat bisa tumbuh karena adanya rekan kerja yang baik, komunikasi antara rekan kerja dan atasan terjalin baik, adanya rasa senang terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan nilai-nilai yang ada pada diri sendiri yang diberikan untuk perusahaan, jika kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan begitu akan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Dari penjabaran diatas, diperoleh implikasi dari penelitian ini bahwa PT. Yuqa Sejahtera harus memperhatikan kinerja pada karyawan dalam hal pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Lalu perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan, terlebih dalam

hubungan dengan rekan kerja. Adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dapat membangun kinerja karyawan. Tetapi tidak hanya itu, masalah dari faktor-faktor lain juga dapat menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan. Maka dari itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang berkaitan dengan kinerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Saran bagi perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan hasil dari penelitian ini menjadi masukan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mempertahankan, terlebih meningkatkan kinerja pada karyawan melalui kompensasi finansial dan kepuasan kerja. maka dari itu pemberian kompensasi finansial kepada karyawan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung dan kepuasan kerja pada karyawan perlu ditetapkan. Ada baiknya perusahaan memberikan tambahan waktu senggang bagi karyawan guna mengurangi rasa jenuh bekerja dan mengadakan berkumpul bersama di luar jam kerja guna meningkatkan kesolidaritas dan relasi

disekitar dan mempunyai rasa memiliki antar anggota dan juga perusahaan

- b. Perusahaan perlu menambah sumber daya manusia agar pekerjaan yang dikerjakan salah satunya pada hari-hari besar seperti *Imlek* , Iedul Fitri dan pada hari-hari besar lainnya dapat berjalan dengan lancar dan sesuai target.
 - c. Diperlukan atasan yang perhatian agar dapat *me-manage* karyawan dalam bekerja, dibutuhkan juga penunjang finansial langsung dan tidak langsung untuk dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya demi hasil kerja yang baik bagi perusahaan.
2. Saran akademis
- a. Kedepannya dapat menggunakan model penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda, dan mampu menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah variabel maupun subjek penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.