

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta melalui pengolahan data yang dihasilkan oleh peneliti menggunakan software SmartPLS 4, maka penelitian ini mendapatkan kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan gambaran setiap variabel dalam penelitian ini maka dapat diketahui rata rata skor per variabel serta nilai tertinggi pada analisis deskriptif sebagai berikut, variabel kompensasi memiliki skor rata-rata dengan klasifikasi sangat baik, dengan nilai tertinggi yaitu pernyataan saya merasa bahwa tunjangan yang saya di berikan sesuai dengan tanggung jawab saya. Selanjutnya untuk variabel kinerja mendapatkan skor rata-rata dengan klasifikasi sangat tinggi dengan nilai pernyataan tertinggi yaitu karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan eksternal organisasi. Terakhir variabel kepuasan kerja mendapatkan skor rata-rata dengan klasifikasi sangat puas dengan nilai pernyataan tertinggi yaitu karyawan menerima dengan baik kebijakan kepemimpinan organisasi. Maka dari hasil ini menunjukan kompensasi, kinerja, dan kepuasan kerja yang dimiliki pada PT Jambi Ekspres Televisi sudah bagus.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari hasil ini menunjukan pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja jika kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai dengan kata lain karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya karena karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka yang menjadi salah satu tolak ukur kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini menunjukan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika kepuasan kerja karyawan dapat tercapai atau karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka

kinerja seorang karyawan akan meningkat. Sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih maksimal.

5. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maka dari hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat sebagai variabel perantara atau menghubungkan antara kompensasi dan kinerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang cukup akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena jika semakin tinggi kompensasi karyawan semakin puas juga seorang karyawan dalam pekerjaannya maka seorang karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja

6.2 Saran

1. Pada variabel kinerja karyawan sebaiknya perusahaan dan atasan lebih memerhatikan dan meningkatkan pengawasan terhadap karyawan serta mengarahkan karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan karena untuk variabel kinerja karyawan yang mendapatkan skor paling rendah berada di pernyataan karyawan dapat menyusun rencana kegiatan sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan dengan klasifikasi tinggi maka dari itu agar perusahaan lebih memerhatikan lagi penyusunan rencana pedoman dalam perusahaan.
2. Pada variabel kompensasi sebaiknya perusahaan terus menerus memerhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti insentif dan tunjangan sesuai dengan prestasi atau kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan agar karyawan dapat bersaing untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu perusahaan juga harus memerhatikan gaji karyawan karena untuk variabel kompensasi pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah saya merasa gaji saya yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya dengan klasifikasi baik oleh karena itu perusahaan harus memerhatikan gaji karyawan.
3. Pada variabel kepuasan kerja karyawan sebaiknya para atasan dan perusahaan selalu memerhatikan kepuasan para karyawan nya karena kepuasan kerja salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk variabel kepuasan kerja pernyataan dengan skor paling kecil adalah adanya kesempatan berkreasi bagi karyawan semoga para atasan dan perusahaan

memberikan ruang untuk karyawan agar para karyawan lebih bisa berkreasi dan dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

4. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama, disarankan menambah referensi dengan tahun terbaru agar hasil penelitian yang dihasilkan juga dapat menjadi pengetahuan yang baru. Selain itu juga peneliti selanjutnya disarankan agar menambahkan indikator dan teori yang lebih lengkap agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih bagus dan baik.