

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Center Point Bekasi, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Center Point Bekasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi β_1 positif yaitu 0,419, dengan nilai *P-value* sebesar 0,000. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,419 satuan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Apartemen Center Point Bekasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi β_2 positif yaitu 0,384, dengan nilai *P-value* sebesar 0,000. Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,384 satuan.

Model yang diajukan adalah cocok atau fit (F -hitung = 36,167. Sig = 0,000) dimana variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Kepemimpinan sebesar 54,4%, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Merujuk pada nilai koefisien $\beta_1 = 0,419$ (kompensasi) dibanding koefisien $\beta_2 = 0,384$ (kepemimpinan) maka peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memprioritaskan kompensasi agar kepuasan kerja karyawan meningkat.
2. Pada variabel kompensasi skor jawaban terendah pada indikator perusahaan memberikan insentif secara adil kepada karyawan yaitu sebesar 228(B5). Dalam

hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk merancang kriteria pemberian insentif yang jelas, terukur dan berdasarkan kontribusi kerja agar karyawan merasa diperlakukan adil, kemudian pada indikator gaji/upah yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan pemerintah yaitu sebesar 229 (A1). Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem pengupahan yaitu dengan meninjau kembali skala dan struktur gaji perusahaan agar sesuai dengan aturan pemerintah, dan pada indikator karyawan mendapatkan fasilitas penunjang (seperti kendaraan, komputer, kantin, dan tempat ibadah) yang memudahkannya dalam bekerja yaitu sebesar 235(C7). Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menyediakan fasilitas penunjang yang memadai dan sesuai kebutuhan karyawan.

3. Pada variabel kepemimpinan skor jawaban terendah pada indikator pemimpin saya memberikan instruksi yang mudah dipahami saat memberikan tugas yaitu sebesar 225 (A2). Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada pimpinan dalam pemberian instruksi saat memberikan tugas kepada karyawan harus jelas, ringkas dan mudah dipahami oleh karyawan sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan lebih tepat dan benar, kemudian pada indikator pemimpin saya mendorong diskusi terbuka saat ada isu yang perlu diselesaikan yaitu sebesar 228 (B4). Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada pimpinan dapat mengadakan pertemuan rutin untuk berdiskusi dan membahas isu-isu secara terbuka dan mencari solusi bersama agar isu tersebut dapat diselesaikan, dan pada indikator Pemimpin saya mengevaluasi secara berkala terhadap hasil pekerjaan saya secara adil dan terbuka yaitu sebesar 228 (E9). Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada pimpinan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan secara rutin, adil, dan terbuka agar kepuasan kerja karyawan meningkat karena karyawan merasa diakui dan dihargai atas hasil kerjanya.
4. Pada variabel kepuasan kerja skor jawaban terendah pada indikator saya puas ditempat saya bekerja memberikan pekerjaan yang sesuai yaitu sebesar 210 (A1). Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan

kompetensi yang dimiliki karyawan supaya kepuasan kerja karyawan terpenuhi sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan produktif, kemudian pada indikator saya puas bekerja disini karena rekan kerja saya selalu memberikan dukungan yaitu sebesar 225 (E15). Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan pelatihan soft skills seperti empati, komunikasi dan kerja sama tim agar karyawan lebih peka terhadap kebutuhan rekan kerja dan mampu memberi dukungan yang tulus, serta adakan kegiatan bonding diluar jam kerja seperti gathering dan aktivitas sosial yang dapat mempererat hubungan personal antar rekan kerja sehingga tercipta ikatan lebih kuat dan saling percaya, dan pada indikator saya puas mendapat kesempatan promosi jabatan yaitu sebesar 228 (C7). Dalam hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan kesempatan yang merata agar semua karyawan berpotensi mendapatkan promosi berdasarkan prestasi dan kemampuan.

5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya

1. Keterbatasan penelitian dalam menggali informasi tentang persepsi karyawan terhadap pimpinan karena menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup, bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan pendekatan kualitatif.
2. Karena keterbatasan sampel disarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan sampel jika ingin diterapkan diperusahaan lain.
3. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja seperti beban kerja, lingkungan kerja, penempatan kerja dan lain-lain, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, karena penelitian hanya mendapatkan data korelasi sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% berhubungan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.