

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan 3 variabel idenpenden dan 1 variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kompensasi dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa temuan yang menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 36 karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat, data pada penelitian ini diolah menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS *Version 26*. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan membawa pengaruh terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui hasil kerja dan karyawan yang puas akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan kinerja yang lebih produktif.



2. Selanjutnya dari hasil penelitian menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan membawa pengaruh terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu semakin tinggi keterlibatan kerja seseorang, maka kinerjanya semakin meningkat juga. Karyawan yang terlibat menginternalisasi tujuan dan strategi organisasi, berkontribusi secara efektif dan menganggap kesuksesan perusahaan sebagai kesuksesan mereka sendiri sehingga kinerja yang diberikan secara maksimal.

3. Terakhir dari hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan, maka akan membawa pengaruh terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut, tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaanya dengan lebih baik lagi.



## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa temuan implikasi terhadap faktor Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat, antara lain:

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka kinerjanya semakin meningkat. Ketika seseorang dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berarti mereka menyukai, menghargai dan merasa senang dengan pekerjaannya. Dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat masuk kategori cukup baik. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat dapat dilakukan dengan memberikan promosi kenaikan jabatan dan kenaikan gaji kepada karyawan yang memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja, hal ini bertujuan untuk membuat karyawan menyukai pekerjaan mereka dan dapat menambah antusias atas pekerjaan mereka.
2. Sesuai dengan hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja seseorang, maka kinerjanya semakin meningkat pula. Ketika karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan menginternalisasi tujuan dan strategi perusahaan, berkontribusi secara



efektif dan menganggap kesuksesan organisasi sebagai kesuksesan mereka sendiri. Semakin karyawan melibatkan dirinya terhadap pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan karyawan semakin tinggi juga. Dapat dinyatakan bahwa Keterlibatan kerja karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat masuk kategori cukup baik. Untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan pada PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang loyal dan berkinerja baik, seperti pemberian promosi jabatan, bonus, pujian maupun pengakuan. Sedangkan karyawan yang tidak berperan aktif atau tidak berpartisipasi dalam pekerjaan akan diberikan berupa sanksi yaitu surat peringatan, penurunan jabatan maupun potongan gaji.

3. Sesuai dengan hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan yang puas dengan jumlah kompensasi yang diterimanya akan menghasilkan kinerja yang optimal dan berdampak pada praktik bisnis yang efisien, yang akan membuat karyawan akan meningkatkan kinerja yang semakin baik. Kompensasi menjadi faktor pendorong dari suatu perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan. Dapat dinyatakan bahwa kompensasi karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat masuk kategori cukup baik. Implikasi untuk PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat adalah memberikan bonus untuk waktu lembur dan bonus untuk pencapaian target yang berhasil dicapai oleh



karyawan. Kemudian adanya kenaikan gaji maupun kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi dapat dijadikan suatu dorongan untuk memunculkan respon kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan keterbatasan. Maka dari itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini sangat terbatas dan masih dalam skala yang relatif kecil, karena ruang lingkup dari penelitian ini hanya karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat
2. Hanya 3 variabel yang mempengaruhi kinerja yang dianalisis oleh peneliti yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kompensasi. Tetapi diantara hasil yang diperoleh dari ketiga faktor tersebut proporsi yang mempengaruhi kinerja adalah sebesar 62,5% yang berarti 37,5% variabel lain juga mempengaruhi kinerja, namun hal tersebut tidak dapat dibahas dalam penelitian ini.
3. Metodologi pengumpulan data pada penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif yaitu penyebaran kuesioner kepada responden.



#### 5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas keberagaman sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi dalam penelitian ini agar hasil penelitian bisa lebih akurat dan Pada penelitian selanjutnya diharapkan objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada Bank saja, namun juga dapat meliputi dari perusahaan lainnya.
2. Disarankan agar beberapa peneliti berikutnya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dll.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan penelitian kualitatif dalam pengumpulan data reponden yaitu seperti menggunakan teknik wawancara.

