

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,149 lebih besar dari t tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,456. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,282 lebih besar dari t tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,224. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan,

maupun fasilitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

3. Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,476 lebih besar dari F tabel sebesar 3,17 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,383 menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 38,3%, sedangkan sisanya sebesar 61,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan ketiga kesimpulan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, baik hipotesis pertama, kedua, maupun ketiga, dinyatakan diterima. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi karyawan yang diiringi dengan penerapan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku, namun demikian penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan agar hasil

penelitian ini dapat dimaknai secara proporsional. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Maju Bersama Mensejahterakan, dengan jumlah responden yang relatif terbatas yaitu sebanyak 56 orang. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik bisnis, budaya organisasi, maupun sistem manajemen sumber daya manusia yang berbeda.
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,383 atau 38,3% menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Kompensasi hanya mampu menjelaskan sebagian dari variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun disiplin kerja, yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini.
3. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang bersifat self-report, yaitu jawaban responden didasarkan pada persepsi dan penilaian subjektif masing-masing individu terhadap kompetensi, kompensasi, dan kinerjanya sendiri. Kondisi ini berpotensi menimbulkan bias, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang bersifat sosial desirable atau tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

4. Penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu, sehingga belum dapat menggambarkan dinamika hubungan antara Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran, baik yang bersifat praktis bagi perusahaan maupun akademis bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

- a) Perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan program pengembangan kompetensi karyawan, misalnya melalui pelatihan berkelanjutan, coaching, maupun pemberian kesempatan belajar, mengingat kompetensi terbukti menjadi faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dalam penelitian ini. Perhatian khusus perlu diberikan kepada kelompok karyawan usia muda (≤ 25 tahun) agar dapat lebih cepat beradaptasi dan berkontribusi secara optimal.
- b) Perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan sistem kompensasi yang berlaku, dengan memperhatikan aspek keadilan internal maupun daya saing eksternal, mengingat variasi persepsi karyawan terhadap kompensasi cukup tinggi. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui

survei kepuasan kompensasi secara berkala agar kebijakan kompensasi yang diterapkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

- c) Mengingat Kompetensi dan Kompensasi hanya mampu menjelaskan 38,3% variasi Kinerja Karyawan, perusahaan juga disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan tingkat kepuasan kerja karyawan, guna mendukung peningkatan kinerja secara lebih menyeluruh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang secara teoritis diduga turut memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja, agar model penelitian dapat menjelaskan variasi Kinerja Karyawan secara lebih komprehensif.
- b) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan atau memperbesar jumlah responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- c) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat longitudinal atau kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif (mixed method), misalnya dengan menambahkan wawancara mendalam, agar diperoleh pemahaman

yang lebih kaya mengenai dinamika hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.