

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Klinik Ar-Rahman Medika Karawang, maka data tersebut diproses dalam penyajian uji validitas, reliabilitas, dan normalitas menunjukkan untuk olah data. Untuk pengujian validitas, reliabilitas dan normalitas menunjukkan bahwa data tersebut dinyatakan valid, reliabel dan berdistribusi normal. Kemudian berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan dibahas, berikut dapat disimpulkan hasil dari penelitian tersebut, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Untuk hasil penelitian yang dihasilkan dilakukan dengan analisis deskriptif rekapitulasi variabel kompensasi dengan total skor 5142 dan rata-rata median sebanyak 367 berada pada rentang skala baik. Maka dari itu, karyawan klinik Ar-Rahman medika Karawang berpendapat baik dengan kompensasi yang diterima.
2. Untuk hasil penelitian yang dihasilkan dilakukan dengan analisis deskriptif rekapitulasi variabel kepuasan kerja dengan total skor 5624 dan rata-rata median sebanyak 375 berada pada rentang skala puas. Maka dari itu karyawan klinik Ar-Rahman medika Karawang berpendapat puas dengan kepuasan kerja yang kurang terpuaskan yang dialaminya pada karyawan Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
3. Untuk hasil penelitian yang dihasilkan dilakukan dengan analisis deskriptif rekapitulasi variabel kinerja dengan total skor 4883 dan rata-rata median sebanyak 375 berada pada rentang skala tinggi. Maka dari itu karyawan Klinik Ar-Rahman Medika Karawang berpendapat tinggi terhadap kinerja pada Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
4. Untuk hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif. Dengan nilai $t_{hitung} 7,891 > t_{tabel} 1.660$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya

ada hubungan korelasi antara kompensasi (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2) memiliki hubungan positif dan signifikan.

5. Untuk hasil hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja menghasilkan nilai $t_{hitung} 3.346 > t_{tabel} 1.660$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat diartikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
6. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai $t_{hitung} 5.160 > t_{tabel} 1.660$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.
7. Untuk hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai Sig. $0.000 < \alpha 0,05$ dan $f_{hitung} 18.955 > 3.090$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan pada Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran terhadap Klinik Ar-Rahman Medika Karawang.

1. Kebijakan-kebijakan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prinsip keadilan bagi seluruh karyawan, indikator tersebut nilainya paling rendah. Oleh karena itu, Klinik Ar-Rahman harus meningkatkan prinsip keadilan bagi karyawannya terutama dalam perihal kompensasi.
2. Pada item pertanyaan (7) pada pertanyaan karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan, indikator tersebut nilainya paling rendah. Oleh karena itu, Klinik Ar-Rahman harus mengetahui kinerja karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan target.

3. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja, dengan demikian Klinik Ar-Rahman Medika Karawang harus lebih meningkatkan kompensasi yang diterima oleh karyawan sehingga akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan.
4. Terdapat pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja, Klinik Ar-Rahman Medika Karawang harus meningkatkan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung seperti meningkatkan pemberian gaji, insentif, untuk kompensasi tidak langsung seperti beasiswa pendidikan, penghargaan kinerja, dan program rekreasi. Karena dengan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, berpengaruh positif hal ini menunjukkan Klinik Ar-Rahman Medika Karawang harus lebih memperhatikan kepuasan kerja yang dialami karyawan. Karena dengan timbulnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Ar-Rahman Medika Karawang, hal tersebut pihak perusahaan perlu adanya perhatian mengenai kompensasi dan kepuasan kerja. Sebab hal itu, akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih baik untuk perusahaan apabila pihak perusahaan bersifat adil dalam pemberian kompensasi sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.
7. Bagi peneliti berikutnya, untuk mengembangkan hasil penelitian dengan menambah variabel lainnya seperti, disiplin kerja gaya kepemimpinan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta menggunakan alat analisis yang berbeda seperti kualitatif melalui wawancara sehingga sehingga dapat hasil yang lebih kompleks.