

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil-hasil penelitian yang telah dipaparkan di bagian sebelumnya, maka hal-hal yang dapat dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan atau penurunan besaran Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak memberi pengaruh kepada peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan di PT XYZ Cabang Surabaya.
2. Status Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan atau penurunan jumlah karyawan tidak tetap berpengaruh positif dan signifikan dalam mendorong atau menurunkan tingkat kinerja karyawan di PT XYZ Cabang Surabaya.
3. Motivasi memiliki peran mediasi secara penuh pada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan motivasi diperlukan untuk lebih mendorong terciptanya Kinerja Karyawan PT XYZ Cabang Surabaya yang lebih baik. Pengaruh langsung secara parsial dari Kompensasi merupakan hal penting bagi peningkatan Kinerja Karyawan tetapi peningkatan Kinerja Karyawan akan lebih terasa bilamana di saat bersamaan tercipta Motivasi Kerja yang baik pada para pekerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti tidak mengkaji secara khusus mengenai perbedaan kinerja yang dicapai antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap. Demikian pula, hasil penelitian terdahulu mendapatkan temuan berbeda-beda terhadap pengaruh pegawai tetap atau pegawai tidak tetap terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga tidak melakukan uji multikolinieritas.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis data beserta penjelasan pada bagian sebelumnya, hasil penelitian ini memberikan saran-saran kepada beberapa pihak, yaitu :

1. Status pekerja pada Karyawan PT XYZ Cabang Surabaya

Status pekerja bisa menjadi pendorong maupun penghambat. Oleh karena itu manajemen agar memperhatikan kinerja individual kepada para pekerja. Pekerja yang memiliki kinerja dan sikap kerja yang baik agar lebih diperhatikan dan mendapatkan prioritas menjadi pekerja tetap serta memperoleh tunjangan-tunjangan khusus dikarenakan telah menjadi pegawai tetap. Terkhususnya lagi, perusahaan hendaknya mengobservasi perbedaan kinerja antara pekerja tetap dengan pekerja tidak tetap agar perusahaan dapat memutuskan dan memprioritaskan penambahan atau pengurangan karyawan pada setiap kategori pekerja.

2. Motivasi kerja Karyawan PT XYZ Cabang Surabaya

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa Motivasi kerja memiliki peran mediasi secara penuh. Artinya, kompensasi menjadi sangat tergantung dari

keberadaan motivasi kerja yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat ditingkatkan lebih jauh dan dipadukan dengan sistem kompensasi. Misalnya, perusahaan dapat membuat program bonus akhir tahun kepada pekerja yang mampu menunjukkan kinerja yang baik sehingga kompensasi berupa bonus tersebut dapat mendorong motivasi kerja sekaligus bersama-sama antara kompensasi dengan motivasi mampu mendorong kinerja pekerja secara baik. Selain itu, memberikan rasa aman dan tenang dalam bekerja juga mampu mendorong motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini bisa diwujudkan dengan adanya asuransi kesehatan yang memadai. Memberikan apresiasi dan pujian kepada karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik serta memberikan kesempatan yang sangat terbuka kepada karyawan yang ingin mencoba untuk pindah ke bagian lain juga mampu meningkatkan motivasi kerja.

3. Kinerja Karyawan PT XYZ Cabang Surabaya

Peran kompensasi secara umum dapat diterima sebagai pendorong kinerja karyawan tetapi hasil penelitian mendapatkan temuan bahwa ketika dikombinasikan dengan Status Pekerja, maka Kompensasi tidak memberi pengaruh signifikan kepada peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini hendaknya ditindaklanjuti oleh manajemen Kinerja Karyawan PT XYZ Cabang Surabaya untuk mengatur dan mengelola jumlah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian pegawai tidak tetap dapat dipergunakan di masa-masa mendatang, khususnya bilamana kebutuhan pekerjaan yang bertambah di masa-masa

mendatang. Penggunaan pegawai tidak tetap menunjukkan hasil yang lebih baik kepada perusahaan dimana dengan orang-orang baru yang statusnya tidak tetap, perusahaan dapat memacu motivasi dan akhirnya kinerja karyawan secara keseluruhan dapat tercipta lebih baik.

4. Kepada peneliti di masa mendatang

Peneliti-peneliti di masa mendatang yang ingin mengadakan penelitian yang menyerupai penelitian ini hendaknya:

- a. mengkaji tentang perbedaan kinerja yang dicapai antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap, membuat model dengan menggunakan variabel lainnya sehingga dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta melibatkan pula beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis agar hasil penelitian memberikan implikasi yang lebih luas.
- b. melakukan uji multikolinieritas sebagai persyaratan sebelum menguji hipotesis penelitian
- c. mempertimbangkan menggunakan status kerja sebagai moderator.

DAFTAR RUJUKAN

- Al, A. D., & Anıl, İ. (2016). The comparison of the individual performance levels between full-time and part-time employees: the role of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 235, pp. 382-391
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, Vol. 37, pp. 452-469
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variabel. *International research journal of management, IT and social sciences*, Vol. 6, pp. 134-143
- Cho, S., & Johanson, M. M. (2008). Organizational citizenship behavior and employee performance: A moderating effect of work status in restaurant employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 32, pp. 307-326
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, Vol. 1, pp. 66-74
- Daud, I. (2020). The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating variabel. *Journal of Management and Marketing Review*, Vol. 5, pp. 122-128
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th edition, New York: Pearson Education
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik MSMES employees in Yogyakarta city, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol. 7, pp. 689-703
- George, J. M., Jones, G. R., Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall
- Ghozali, I., dan Latan, H., (2014). *Partial Least Square Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Grabara, J. (2013). Employer's expectations towards the employees from the marketing and management department. *Polish Journal of Management Studies*, Vol. 7, pp 58-70
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 24, pp. 1510-1520
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review*, Vol. 24, pp. 1-4
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Harwiki, W. (2016). The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperatives. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 219, pp. 283-290
- Hasibuan, M. S. (1996). *Organisasi dan Motivasi & Dasar-dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 9, pp. 69-73
- Holtom, B. C., Lee, T. W., & Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 903-915.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T. (2017). *Organizational Behavior & Management*. 11th edition, New York: McGraw-Hill
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Lee, T. W. & Johnson, D. R. (1991). The effects of work schedule and employment status on the organizational commitment and job satisfaction of full versus part time employees. *Journal of vocational Behavior*, Vol. 38, pp. 208-224
- Mardiyanti, O. A., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2018). The Effect Of Financial Compensation And Non Financial Compensation On Employees' performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variabel (Study on Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62, pp. 135-144
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row

- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* . Mason, OH: Thomson/South-Western
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Managemen*. 15th edition, Boston: Cengage Learning
- Milkovich, G., Newman, G., dan Gerhart, B. (2014). *Compensation*. 11th edition. New York: McGraw-Hill Irwin
- Mondy, R.W. dan Martocchio, S.R. (2016). *Human Resource Management*. 14th edition, Essex: Pearson Education
- Nugraha, A. B., Hakam, S. M., & Susilo, H. (2017). “PENGARUH STATUS PEKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44 No.1
- Ogunleye J. A., & Osekita, A D. (2016). Effect of Job Status, Gender, and Employees’ Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal*, Vol. 12, No. 26
- Ongera, R. M. & Juma, D. (2015). Influence of temporary employment on employee performance: A case study of Safaricom Limited. *International Journal of Business and Commerce*, Vol. 4, pp. 1-37
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, Vol. 7, pp. 387-397
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299
- Piccoli, B., Callea. A., Urbini. F., Chirumbolo. A., Ingusci. E., & Witte. D. H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Emerald Publishing Limited*, Vol. 46 No. 8, pp. 1508-1522
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol. 7, pp 292-299
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi
- Rosalia, Piw Dorra; Mintarti, Sri; Heksarini, Ariesta. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee

Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. Volume 5. 1. pp. 448-454

Sidanius, J. & Pratto, F. (2001). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge: Cambridge University Press

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.

Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Syahreza, S. D., Lumbanraja. P., Dalimunthe, F. R., & Absah, Y. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales. *European Research Studies Journal*, Vol. 20 No. 4A, pp. 151-159

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan