

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian teori, hasil penelitian, dan pengujian analisa regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh persepsi kompensasi tidak langsung, yang terdiri dari pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, dan pelayanan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Eigerindo Multi Produk dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada umumnya karyawan memiliki persepsi atas kompensasi tidak langsung yang sudah baik. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan berdasarkan jawaban responden yang ditunjukkan oleh sejumlah skor yang diperoleh, yaitu diketahui skor sebesar 70.1% yang berarti berada pada kriteria cukup tinggi. Berdasarkan peroleh skor persepsi tidak langsung dapat diartikan bahwa program kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan sudah dilakukan dengan cukup baik di mata karyawan.
2. Tingkat kepuasan kerja pada PT. Eigerindo Multi Produk sudah baik. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan berdasarkan jawaban responden yang ditunjukkan oleh sejumlah skor yang diperoleh dapat diketahui skor sebesar 69.75% yang berarti berada pada kriteria cukup tinggi. Berdasarkan peroleh skor kepuasan kerja dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah cukup baik.

3. Terdapat hubungan antara persepsi karyawan atas kompensasi tidak langsung dengan kepuasan kerja dengan korelasi sebesar 0,743 yang termasuk ke dalam kategori kuat. Koefisien determinasi sebesar 55.2%, ini berarti bahwa persepsi karyawan tidak langsung terhadap kepuasan kerja adalah 55.2% dan sisanya 44.8% ditentukan oleh faktor lain. Pengaruh tersebut dikarenakan pelaksanaan program kompensasi tidak langsung yang telah dilaksanakan PT. Eigerindo Multi Produk dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tidak langsung memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk.

## 5.2 Rekomendasi

Adapun rekomendasi dari penulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, antara lain:

1. Dalam meningkatkan persepsi karyawan atas kompensasi tidak langsung, perusahaan hendaknya memberikan kompensasi tidak langsung kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ada secara adil sehingga karyawan memiliki pengalaman yang baik tentang kompensasi yang diberikan perusahaan, meningkatkan penghargaan yang diberikan kepada karyawan, serta menyesuaikan program kompensasi tidak langsung dengan kebutuhan karyawan sehingga mendorong kepuasan kerja karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Berdasarkan persentase yang diperoleh pada variabel kepuasan kerja karyawan, perusahaan hendaknya lebih menyesuaikan kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan sehingga dapat menjadi motivasi

karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya sehingga mencapai kedudukan atau posisi yang diharapkan.

3. Menyadari masih banyaknya kekurangan dalam penelitian ini dan terbatas hanya membahas persepsi karyawan atas kompensasi tidak langsung dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk, maka penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk ruang lingkup yang lebih luas. Oleh karena itu penulis menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengadakan penelitian lebih lanjut atau lebih luas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

