

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

C

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta. Artinya tinggi atau rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang khususnya bergenerasi Z tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bergenerasi Z, akan semakin baik juga kinerja mereka.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, kompensasi ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan tetap harus memberikan kompensasi yang seharusnya kepada karyawan generasi Z dan diharapkan agar perusahaan tidak memanfaatkan hal tersebut untuk mengurangi kompensasi mereka.
- b. Berdasarkan data yang diperoleh, karyawan generasi Z akan melakukan yang terbaik selama bekerja. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kepuasan para karyawan yang bekerja terutama pada karyawan generasi Z agar mereka dapat melakukan yang terbaik setiap saat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Bagi Pihak Lainnya

Bagi pihak lainnya yang tertarik untuk meneliti variabel kinerja karyawan agar dapat menambahkan variabel-variabel lain di luar kompensasi dan kepuasan kerja. Karena pada dasarnya masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi dan lainnya. Selain itu agar mendapati hasil yang lebih luas lagi, peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden ataupun lintas generasi seperti generasi X dan generasi milenial.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.