

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Dari hasil analisis data pada bab IV dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Artinya bahwa jika semakin tinggi kompensasi langsung yang diberikan UMY kepada *temporary staff* UMY maka semakin meningkat tingkat kinerja para *temporary staff* UMY.
2. Kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Artinya bahwa jika semakin tinggi kompensasi tidak langsung yang diberikan UMY kepada para *temporary staff* tidak mempengaruhi kinerja para *temporary staff* UMY.
3. Kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *temporary staff* UMY. Artinya bahwa jika semakin tinggi kompensasi langsung yang diberikan UMY kepada para *temporary staff*, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja para *temporary staff* UMY.
4. Kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *temporary staff* UMY. Artinya bahwa jika semakin tinggi kompensasi tidak langsung yang diberikan UMY kepada para

temporary staff, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja para *temporary staff* UMY.

5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *temporary staff* UMY. Artinya bahwa jika semakin tinggi kepuasan kerja *temporary staff* UMY, maka semakin meningkatkan kinerja *temporary staff* UMY.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja. Artinya, kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja *temporary staff* UMY, karena hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja. Artinya, kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja *temporary staff* UMY, karena hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan setiap penelitian tentu saja memiliki keterbatasan, seperti halnya penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian, adapun keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah tidak semua responden mengisi kuesioner penelitian yang diberikan, dari 138 kuesioner didistribusikan terdapat 38 *temporary staff* yang tidak

mengisi kuesioner. Hal ini dikarenakan ketika kuesioner disebarluaskan ada karyawan yang sudah pindah, responden tidak memberikan tanggapan dan beberapa responden tidak bisa dijangkau.

C. Saran dan Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka tentunya ada beberapa saran baik bagi para pengambil keputusan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta maupun saran bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menyempurnakan temuan yang sebelumnya telah dihasilkan dari penelitian ini.

1. Saran Bagi Para Pengambil Keputusan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja *temporary staff* UMY melalui mediasi dari kepuasan kerja *temporary staff* UMY. Dalam penelitian terdapat 4 variabel yang diteliti yaitu variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Dari temuan-temuan tersebut, para pengambil keputusan atau pimpinan unit perlu memperhatikan dengan lebih baik terkait

kompensasi langsung dan kepuasan kerja *temporary staff* UMY agar kinerja *temporary staff* terus meningkat dan memberikan dampak yang baik terhadap UMY.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja para *temporary staff*, dimana perlu juga ditambahkan berbagai variabel yang sekiranya relevan.

Adapun variabel yang bisa menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah variabel motivasi dikarenakan motivasi dan kompensasi dapat memotivasi perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Andriana, 2017). Lebih lanjut, variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi dan kepuasan kerja adalah variabel kompetensi dan komitmen organisasional (Supiyanto, 2015).

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi kasus agar hubungan yang terjadi antar variabel dapat dijelaskan secara rinci dan dapat menyajikan pandangan subjek yang diteliti (Rahardjo, 2017). Selain itu, studi kasus juga dapat dipakai untuk memenuhi minat pribadi atas ketertarikan peneliti pada suatu persoalan tertentu.

3. Saran Manejerial

Hasil penelitian pada bab IV menunjukkan bahwa kompensasi langsung dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila dilihat dari hasil *loading factor*, indikator kompensasi langsung yang memiliki hasil *loading factor* paling tinggi adalah indikator KL5 yaitu indikator bonus dan isentif. Oleh karena itu, penting bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk memperhatikan bonus dan isentif yang diberikan organisasi UMY kepada *temporary staff* UMY. Selain itu, indikator kompensasi tidak langsung yang memiliki nilai *loading factor* paling tinggi adalah nilai *loading factor* pada indikator KTL 4 yaitu fasilitas dan penunjang lainnya. Penelitian lebih lanjut juga menemukan bahwa indikator kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai *loading factor* paling tinggi adalah item indikator H1 yaitu indikator hubungan personal. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memberikan rekomendasi kepada pihak manejerial untuk memperhatikan bonus dan insentif yang diberikan organisasi kepada *temporary staff* UMY, memperhatikan fasilitas dan penunjang lainnya serta memperhatikan hubungan personal pada *temporary staff* UMY. Saran tersebut diharapkan dapat membantu manejerial UMY untuk terus meningkatkan kinerja *temporary staff* UMY.