

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada perumusan masalah serta tujuan penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. *Job Insecurity* memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. *Job insecurity* yang dirasakan justru mendorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik agar dapat mempertahankan posisinya di perusahaan.
3. Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi yang baik tidak hanya berkontribusi langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap hubungan antara *Job Insecurity* dan Kinerja Karyawan. Meskipun *job insecurity* dirasakan oleh karyawan, namun kepuasan kerja yang tetap terjaga dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem kompensasi yang mempertimbangkan masa kerja (senioritas) agar karyawan yang telah bekerja lebih lama mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan pengabdian dan pengalamannya. Hal tersebut juga agar dapat menjadi bentuk apresiasi terhadap karyawan senior sekaligus memotivasi karyawan baru untuk bertahan dan meningkatkan kinerja agar memperoleh jenjang kompensasi yang lebih baik di masa mendatang.
 - b. Manajemen dapat memberikan kepastian karir, kejelasan beban dan jadwal mengajar, serta evaluasi kinerja yang objektif untuk menumbuhkan *security* dan meningkatkan kinerja.
 - c. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja tutor melalui apresiasi terhadap kinerja, hubungan kerja yang suportif, serta kesempatan pengembangan diri yang lebih luas. Upaya ini akan membuat tutor merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan karakteristik individu secara psikologi yang lebih relevan, misalnya tingkat ketahanan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.