

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan terkait pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja *host live* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT X, maka peneliti menarik kesimpulan:

1. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja *host live* pada PT X. Semakin baik motivasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja *host live* pada PT X. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi terhadap kinerja *host live* pada PT X melalui kepuasan kerja. Motivasi yang tinggi mendorong *host live* untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi terhadap kinerja *host live* pada PT X melalui kepuasan kerja. Kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, faktor yang paling berpengaruh adalah pekerjaan yang menantang pada variabel motivasi, fasilitas kerja pada variabel kompensasi, dan pengawasan pada variabel kepuasan kerja. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, khususnya PT X, disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja *host live* melalui pemberian pekerjaan yang menantang, seperti penetapan target yang jelas, variasi konten *live*, serta peluang pengembangan kemampuan *host live*. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan atau pengakuan bagi *host live* yang berhasil mencapai target, sehingga tantangan dalam pekerjaan semakin dirasakan bermakna dan memotivasi. Hal ini penting karena tantangan dalam pekerjaan terbukti menjadi faktor dominan yang mendorong motivasi kerja serta meningkatkan kinerja *host live* secara optimal, khususnya bagi mayoritas *host live* yang berusia 19–25 tahun yang cenderung termotivasi oleh dinamika dan peluang berkembang dalam pekerjaan.
2. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja sebagai bagian dari kompensasi, seperti menyediakan peralatan *live streaming* yang memadai, pencahayaan yang baik, jaringan internet yang stabil,

serta dukungan teknis yang siap membantu saat terjadi kendala selama sesi siaran. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi dan pembaruan fasilitas secara berkala agar selalu sesuai dengan kebutuhan *host live* yang terus berkembang. Hal ini penting mengingat mayoritas *host live* menjalankan tiga sesi per hari atau setara enam jam kerja, sehingga kelengkapan dan keandalan fasilitas kerja sangat menentukan kenyamanan dan konsistensi performa di setiap sesi. Fasilitas kerja yang baik terbukti menjadi faktor dominan dalam kompensasi yang membantu *host live* bekerja lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

3. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengawasan melalui arahan yang jelas, komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, serta pemberian *feedback* secara berkala. Pengawasan yang optimal akan membantu *host live* dalam menghadapi tantangan pekerjaan secara lebih terarah, sehingga tantangan yang ada justru menjadi pendorong motivasi dan peningkatan kinerja, bukan sumber tekanan yang menurunkan semangat kerja.
4. Perusahaan juga disarankan untuk memastikan keseimbangan antara kelengkapan fasilitas kerja dan kualitas pengawasan, karena fasilitas yang memadai tanpa pengawasan yang efektif belum tentu dapat dimanfaatkan secara optimal oleh *host live*. Sebaliknya, pengawasan yang baik akan membantu *host live* dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara maksimal, sehingga kombinasi keduanya dapat

mendorong peningkatan kepuasan kerja dan kinerja *host live* secara berkelanjutan.

5. Bagi *host live*, diharapkan dapat menjadikan tantangan pekerjaan sebagai motivasi untuk terus berkembang, memanfaatkan fasilitas kerja yang tersedia dengan sebaik-baiknya, serta terbuka terhadap arahan dan *feedback* dari atasan guna meningkatkan kualitas penampilan di setiap sesi siaran.
6. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja *host live*, seperti lingkungan kerja, beban kerja, atau stres kerja, mengingat karakteristik responden yang mayoritas berusia 19–25 tahun dengan masa kerja kurang dari satu tahun berpotensi memengaruhi variabel-variabel tersebut. Selain itu, disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih luas dan mendalam.