

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil data dari penelitian dan pembahasan yang sebelumnya telah diuraikan pada bab 4, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan *Dealer* Resmi Motor Honda di Tangerang Selatan. Ini menandakan bahwa baik bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung memberikan efek yang sangat besar terhadap kinerja yang akan dikeluarkan oleh karyawan. Sehingga dapat dicatat bahwa semakin baik atau sesuai tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, maka karyawan akan memberikan usaha lebih dalam melakukan pekerjaannya.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan *Dealer* Resmi Motor Honda di Tangerang Selatan. Ini menandakan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang akan dikeluarkan oleh karyawan. Yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Dengan mempertimbangkan hasil yang telah diperoleh dari penelitian yang dilakukan, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang ditujukan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, yang meliputi:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka disarankan bagi perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan dengan menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas individu dengan hati-hati serta disarankan juga bagi perusahaan untuk fokus pada peningkatan aspek kompensasi seperti gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Serta memastikan bahwa karyawan telah mendapatkan kompensasi yang

sesuai atau cukup dengan pekerjaan yang telah dilakukan, ini akan memastikan bahwa semua karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memprioritaskan tanggung jawab mereka, yang mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan atau meneliti variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, konflik kerja, dan berbagai faktor lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

