

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dan di jabarkan pada bab 4, berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan job insecurity terhadap motivasi kerja dengan menggunakan 55 responden, maka kesimpulannya adalah :

1. Bahwa tidak ada pengaruh antara variable kompensasi (X1) dengan motivasi kerja (Y) Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja Dan hasil penelitian menunjukkan dengan dugaan sebelumnya yang menyebutkan Ho1 bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dapat diterima. Serta untuk Ha1 yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, ditolak. dalam hal ini adalah motivasi kerja karyawan Town Management Summarecon Serpong.
2. Bahwa adanya pengaruh antara variable *job insecurity* (X2) dengan motivasi kerja (Y). Selain itu hasil dari penelitian menunjukkan Job insecurity berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Town Management Summarecon Serpong.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran bagi Town Management Summarecon Serpong**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran yang dapat digunakan dan dipertimbangkan untuk Town Management Summarecon Serpong :

1. Adapun *job insecurity* berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai rata rata tertinggi pernyataan bahwa adanya kejelasan peran dan tanggung jawab yang saya lakukan di perusahaan. Perusahaan harus tetap mempertahankan peran, tugas dan tanggung jawab setiap karyawannya dalam pekerjaan, hal ini baik dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan karena setiap pekerjaan di handle oleh satu karyawan atau dalam arti karyawan sudah tau tugasnya, maka tidak ada karyawan yang merasa kelebihan pekerjaan atau beban kerja, karena

setiap karyawan sudah tau peran, tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan, apabila ada pekerjaan yang bukan tugasnya maka karyawan tidak diharuskan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dan perusahaan akan menetapkan karyawan lain untuk bagian pekerjaan tersebut sehingga perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan skill dan kemampuan masing masing karyawannya

Adapun nilai rata rata terendah pernyataan bahwa Adanya peluang untuk di promosikan. Dari pernyataan tersebut, seharusnya perusahaan melakukan promosi karyawan dan memberikan jenjang karir untuk karyawan dimana promosi karyawan untuk karyawan kontrak dan jenjang karir untuk karyawan tetap berdasarkan penilaian dan performa yang memenuhi kualifikasi untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam memenuhi kualifikasi tersebut sebagai motivasi kerja mereka. Untuk memenuhinya tersebut dan mengatasi rasa

- cemas terhadap kepastian kontrak pekerjaan disarankan karyawan melakukan pekerjaan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan dengan mengetahui peran dan tanggung jawab dalam bekerja, mempertahankan motivasi kerja dan menjaga kenyamanan lingkungan kerja dengan hubungan yang positif antar semua anggota perusahaan.

2. Adapun yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan yaitu memperhatikan lebih dalam mengenai kompensasi dan *job insecurity* yang sesuai dengan perkembangan zaman berdasarkan perkembangan perusahaan yang terjadi dalam memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sehingga nantinya dapat merumuskan kebijakan dan model pengembangan yang lebih baik kedepannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan sumber daya manusia yang optimal.

### **5.2.2 Saran bagi penelitian selanjutnya**

Diharapkan bagi para peneliti selanjutnya agar dapat meneliti fenomena yang sama namun dengan objek, subjek dan populasi yang berbeda serta jumlah sampel yang lebih besar dan menggunakan metode penelitian yang berbeda, agar dapat memiliki hasil penelitian yang variatif dan informatif dan disarankan agar dapat menggunakan referensi dari teori-teori terbaru Pada variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada hasil penelitian ini dari karakteristik responden segi

usia dan jenis kelamin . Dimana peneliti terdahulu juga menemukan hal yang sama pada kontek tenaga penjual. Maka saran peneliti selanjutnya adalah untuk melakukan penelitian kembali pada konteks penelitian yang sama terhadap kompensasi dengan usia dan kompensasi dengan jenis kelamin bagaimana melihat pola pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sehingga dapat memberi kontribusi pada teori motivasi yang relevan dimasa mendatang serta saran lainnnya penelitian ini menggunakan indicator yang sama pada variable yang berbeda, maka dari itu disarankan peneliti selanjutnya dapat menggunakan indicator yang berbeda pada setiap variable untuk mengukur bagaimana indicator variable penelitian tersebut

