

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan *job rotation* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, telah dilakukan melalui analisis data yang mendalam, menghasilkan temuan yang bervariasi diantara masing – masing variabel. Untuk merangkum gambaran keseluruhan hasil utama penelitian, berikut ini adalah kesimpulan dari penelitian ini :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berperan sebagai motivator penting dalam meningkatkan produktivitas dan performa kerja karyawan di organisasi.
2. *Job rotation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem *job rotation* dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan berbagai keterampilan, memperluas wawasan dan pengalaman kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

4. *Job rotation* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor – faktor *job rotation* menciptakan rasa keterlibatan yang lebih tinggi serta rasa dihargai sehingga mampu meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan tidak selalu berujung pada perubahan kinerja, baik itu peningkatan maupun penurunan.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi dapat secara langsung mendorong kinerja tanpa bergantung pada perubahan kepuasan kerja, artinya kondisi tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara kompensasi yang diterima dan kinerja yang dihasilkan.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job rotation* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *job rotation* yang baik memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak terjadi melalui peningkatan kepuasan kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan yang diperoleh dan dianalisis secara menyeluruh, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

### **1. Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Brebes**

#### **a. Kompensasi**

Manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap implementasi pemberian kompensasi yang telah berjalan dengan baik. Kelayakan dan

keadilan gaji, transparansi dan kejelasan sistem tunjangan, pemberian bonus dan insentif berbasis kinerja dapat dijadikan strategi alternatif dalam menerapkan kompensasi secara efektif dan lebih optimal, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

b. Rotasi Kerja

Rotasi kerja yang baik perlu terus dipertahankan dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi melalui perencanaan yang lebih terstruktur, monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala, serta memperhatikan kemampuan karyawan untuk mendorong peningkatan pengembangan kompetensi karyawan sekaligus menjaga motivasi dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

c. Kepuasan Kerja

Manajemen perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang tingkat kepuasan kerja yang tinggi namun tidak berdampak positif pada kinerja karyawan. Salah satu strategi alternatif yang dapat diterapkan oleh organisasi adalah dengan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, menyesuaikan tanggung jawab kerja dengan kompetensi yang dimiliki, melakukan revisi terhadap manajemen kinerja agar tujuan kerja lebih terarah, serta menciptakan tantangan dan program penghargaan yang bervariasi guna meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang telah berada pada kategori tinggi merupakan asset penting yang harus dipertahankan, salah satunya dengan memastikan bahwa setiap tujuan serta target strategis organisasi

dapat dicapai dengan optimal. Organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui berbagai upaya, antara lain mengoptimalkan proses kerja, memastikan ketersediaan dan akses pegawai terhadap sumber daya yang diperlukan, menyelenggarakan program pelatihan secara berkala, serta menerapkan umpan balik yang bersifat konstruktif. Selain itu, pemantauan kerja yang dilakukan secara rutin, penetapan tujuan bersama yang terstruktur dan jelas, peningkatan hubungan kerja melalui saluran komunikasi yang terbuka, serta evaluasi kerja secara periodik juga menjadi langkah penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan seperti keterbatasan dalam sampel yang relatif kecil, keterbatasan instrumen penelitian hingga keterbatasan kondisi responden, sehingga disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan temuan yang ada dengan melakukan eksplorasi terhadap variabel – variabel baru, memperdalam analisis terhadap faktor – faktor eksternal yang relevan, serta mengembangkan instrumen pengukuran dan pemilihan sampel yang lebih representatif. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap aspek fisik dari variabel yang diteliti guna memperoleh hasil yang lebih rinci dan akurat.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa fokus pada satu organisasi saja serta penggunaan sampel yang relatif kecil, sehingga temuan yang

diperoleh mungkin kurang dapat digeneralisasikan ke organisasi atau sektor lainnya. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data memungkinkan terjadinya bias dari responden yang cenderung memberikan tanggapan atau jawaban yang tidak objektif, baik secara berlebihan positif maupun negatif, sehingga mempengaruhi keandalan atau keakuratan data yang diperoleh. Lebih lanjut, secara konseptual ditemukan variabel – variabel yang meskipun memiliki nilai yang tinggi dan menunjukkan arah positif, namun tidak signifikan, menunjukkan adanya faktor – faktor eksternal lain yang belum dikaji pada penelitian ini.