

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kompensasi yang diterima oleh pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar secara umum berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 53 orang (72,60%), sementara kategori tinggi berjumlah 20 orang (27,40%), dan tidak terdapat pegawai yang berada pada kategori rendah. Komponen kompensasi yang paling dominan adalah gaji, dengan kontribusi sebesar 34%, menunjukkan bahwa aspek finansial merupakan penentu utama persepsi kompensasi pegawai.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 66 orang (90,41%), kemudian kategori tinggi sebanyak 5 orang (6,85%), dan kategori rendah sebanyak 2 orang (2,74%). Aspek yang paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja adalah gaji, dengan kontribusi sebesar 32%,

mengindikasikan pentingnya pemenuhan kebutuhan finansial dalam meningkatkan kepuasan kerja.

3. *Perceived organizational support* atau Persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi di lingkungan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 63 orang (86,30%), kemudian kategori tinggi sebanyak 7 orang (9,59%), dan kategori rendah sebanyak 3 orang (4,11%). Aspek paling dominan dalam membentuk *perceived organizational support* adalah dukungan atasan, dengan kontribusi sebesar 40%, yang menunjukkan pentingnya peran atasan sebagai representasi organisasi dalam memberikan dukungan kepada pegawai.
4. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 0,665, serta nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,538, yang berarti bahwa 53,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Dengan demikian, hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) diterima.
5. Berdasarkan hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) diperoleh nilai signifikansi interaksi antara kompensasi dan *perceived organizational support* sebesar 0,436 ( $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan

bahwa *perceived organizational support* tidak berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Dengan demikian, hipotesis kedua (Ha2) ditolak.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi secara menyeluruh, tidak hanya melalui penyesuaian gaji, tetapi juga dengan optimalisasi fasilitas kerja, pemberian tunjangan yang sesuai, insentif berbasis kinerja, dan sistem bonus yang adil, guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.
2. Bagi institusi pendidikan dan akademisi, penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam mengembangkan kajian terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja serta peran *perceived organizational support*, khususnya dalam konteks perusahaan milik daerah yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi sektor swasta.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi

memengaruhi kepuasan kerja selain *perceived organizational support*, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, sistem promosi, serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan sebagai variabel moderator maupun mediator dalam penelitian lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Apabila analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada penelitian selanjutnya kembali menunjukkan bahwa variabel moderator berperan sebagai prediktor moderasi, maka disarankan untuk melanjutkan analisis dengan menggunakan regresi berganda guna mengetahui kontribusi simultan antara variabel independen dan moderator terhadap variabel dependen, atau menguji kemungkinan efek mediasi melalui pendekatan uji *bootstrap*. Selain itu, pendekatan kualitatif juga disarankan agar dapat memperkaya hasil temuan penelitian secara mendalam terkait persepsi pegawai terhadap kompensasi, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* di lingkungan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.