

BAB 5

Kesimpulan dan saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di bab 4. Peneliti menyimpulkan terdapat perbedaan kompensasi sebelum dan saat *pandemic Covid 19*.

Hal ini dapat dilihat di tabel 1.1 di bab 4 yang merupakan tabel kompensasi sebelum dan saat *pandemic Covid 19*, akan tetapi perubahan kompensasi yang terjadi saat *pandemic Covid 19*, tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berdasarkan penjelasan yang tertera di bab 4 di bagian 4.2 (Dampak), dampak kompensasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah situasi *pandemic Covid 19*.

Hal ini bisa dilihat jumlah divisi yang kinerja karyawannya menurun akibat kompensasi saat *pandemic Covid 19*, hanya 2 divisi yaitu divisi keuangan dan divisi HRD, 2 divisi yang lain yaitu operasi dan pemasaran tetap menunjukkan kinerja yang baik, dan untuk divisi pembelian, karyawan jarang masuk kerja, bukan di akibatkan oleh kompensasi saat *pandemic Covid 19*, akan tetapi dikarenakan karyawan divisi pembelian yang sering di cari oleh supplier, karena keterlambatan pembayaran kepada supplier

5.2 Saran

Saran yang peneliti dapat berikan adalah perlu diberikan pemahaman kepada karyawan setiap divisi perihal situasi *pandemic* Covid 19 ini, dengan tujuan agar karyawan setiap divisi tidak banyak mengeluh perihal kompensasi saat *pandemic* Covid 19.

Selain itu untuk karyawan PT HCP juga perlu diberikan motivasi tambahan seperti mengadakan acara kebersamaan agar terjalinnya kedekatan antara rekan kerja, yang membuat terbentuknya sikap saling memahami baik satu sama lain maupun dengan perusahaan.

Selain itu saran yang bisa saya berikan lagi adalah PT HCP mempercepat pelunasan pembayaran bahan baku kepada supplier. Hal ini bertujuan agar karyawan divisi pembelian bisa kembali bekerja dengan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Aima, A. F. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* , 1-14.
- AKMAL, K. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN HEAD OFFICE PADA PT ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU*. RIAU PEKANBARU.
- Cahyani, D. R. (2020, Juni 8). *Dampak Corona, 3,05 Juta Orang Terkena PHK Hingga Juni*. Retrieved from *Bisnis Tempo.co*: <https://bisnis.tempo.co/read/1350955/dampak-corona-305-juta-orang-terkena-phk-hingga-juni/full&view=ok>
- Hayati, R. (2019, Juni 4). *Pengertian Penelitian Deskriptif, Macam, Ciri, dan Cara Menulisnya*. Retrieved from *PenelitianIlmiah.com*: <https://penelitianilmiah.com/penelitian-deskriptif/>
- MSi, P. D. (n.d.). *Dengan Google Scholar, Tingkatkan Peringkat Webometric*. Retrieved from UNNES: <https://unnes.ac.id/pakar/dengan-google-scholar-tingkatkan-peringkat-webometric#:~:text=Webometrics%20adalah%20situs%20yang%20memberikan,pada%20bulan%20Januari%20dan%20Juli>.
- Nurtjahjono, S. A. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*, 1-8.
- PICNIC. (n.d.). *Sejarah Picnic Dodol Garut*. Retrieved from PICNIC: <https://picnicdodolgarut.com/sejarah>

Pradana, W. (2020, Oktober 15). *Pandemi Corona, 5.773 Warga Bandung Barat Kena PHK*. Retrieved from detik News: <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5214867/pandemi-corona-5773-warga-bandung-barat-kena-phk>

Sahban, H. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI . *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi* , 1-29.

Utami, N. W. (2020). Tujuan, Bentuk, Jenis, dan Faktor yang Memengaruhi Kompensasi Perusahaan. *jurnal entrepreneur*.

Wibowo, F. P. (2018, Juni). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya International di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1-17.

KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN HEAD OFFICE PADA PT ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU. RIAU PEKANBARU.