

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti paparkan dan hasil penelitian yang dipaparkan penulis dapat menyimpulkan bahwa:

##### 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi yang diberikan pada Delicacies Café masih belum dijalankan dengan baik sesuai dengan teori yang ada. Perusahaan masih belum memberikan kompensasi finansial dengan tepat waktu, perusahaan masih belum menerapkan pemberian bonus sesuai dengan yang kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan, perusahaan masih belum memberikan upah yang sesuai dengan kesepakatan dengan karyawan.

##### 2. Persepsi mengenai Kompensasi Finansial

Dari kompensasi finansial, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih tergolong rendah. hal ini menunjukkan bahwa para responden mempresepsikan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan belum baik, yang dimana mayoritas responden menilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan yang semestinya

##### 3. Persepsi mengenai Kinerja

Peneliti telah melakukan perhitungan kuesioner sehingga peneliti dapat menarik Kesimpulan bahwa kinerja di Delicacies Café sudah berada di golongan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempresepsikan bahwa kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan sudah baik, dan Sebagian besar responden menilai bahwa kinerja yang diberikan untuk perusahaan sudah sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan.

##### 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi Finansial di Delicacies Café Bandung mempengaruhi Kinerja

Karyawan secara positif dan signifikan berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang telah penulis lakukan. Oleh karena itu, ketika kompensasi finansial positif maka kinerja karyawan akan tinggi. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis diterima

## 5.2 Saran

1. Dari hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, yang dimana kompensasi tersebut dapat berpengaruh ke kinerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan juga bisa lebih mengapresiasi seluruh karyawannya dengan memberikan bonus apabila karyawan tersebut memiliki prestasi.
2. Dari hasil penelitian, dari segi insentif juga perusahaan perlu memperhatikan lebih yang dimana dari hasil responden masih memiliki penilaian yang kurang baik. Dengan memberikan insentif yang lebih kepada karyawan, maka karyawan merasa lebih dihargai oleh perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian dengan kajian yang sama, peneliti selanjutnya perlu mengembangkan tujuan yang akan diteliti dan lebih focus terhadap apa yang akan diteliti. Selain itu peneliti selanjutnya perlu memahami dan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan focus kajian yang akan diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

- Akselerasi Pebisnis Kuliner Bandung. ESB Hadir di BIFHEX 2023.* (2023, 2 03). Retrieved from Media Indonesia.com: <https://mediaindonesia.com/ekonomi/555682/akselerasi-pebisnis-kuliner-bandung-esb-hadir-di-bifhex-2023>
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada BPR di Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi, Bisnis, dan Ekonomi Indonesia (JABEI)*, 50.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1-2.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management, Edisi empat Belas Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 28-41.
- Gomes, F. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lau,, C. M., & Moser, A. (2008). *Behavioral effects on nonfinancial measures: The role of procedural fairness*.

- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed)*. United Kingdom: Wiley.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sri Maryani, N. K., Widyani, A. D., & Saraswati, N. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Arta Sedana Retailindo cabang Hardys Mall Sanur. 53.
- Tanjung Sari, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Tetap CV. ABC Surabaya). 1.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rafagrafindo Persada.