

BAB IV

KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI

4.1 Kesimpulan

Menurut perolehan analisa juga uraian yang dilaksanakan dalam bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BERYL ABDIEL BERSAUDARA”, maka dapat bisa disimpulkan bahwasanya:

1. Sikap karyawan terhadap pemberian kompensasi PT. Beryl Abdiel Bersaudara sudah merasa sangat puas seperti yang sudah dijelaskan pada bagian analisis deskriptif. Selain itu, adanya korelasi yang signifikan antara kompensasi serta kinerja karyawan dalam PT. Beryl Abdiel Bersaudara.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Beryl Abdiel Bersaudara mempunyai dampak yang sangat tinggi. Dimana hal ini terlihat dari hasil koefisien determinasi yang didapatkan dalam penelitian ini berangka positif. Hal ini mempunyai makna bahwasanya semakin pegawai puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT. Beryl Abdiel Bersaudara, maka kinerja atas pekerja pun kian naik secara nyata (signifikan). Maka dapat disimpulkan dalam menjawab hipotesis penelitian yaitu semakin positif sikap terhadap kompensasi (gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas), maka akan semakin baik kinerja dalam perusahaan.

4.2 Saran

Berdasarkan analisis deskriptif Pemberian Kompensasi kepada pegawai sangat puas di PT. Beryl Abdiel Bersaudara dengan menunjukkan terdapat korelasi yang relevan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Beryl Abdiel Bersaudara. Rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan bidang garment berikut ialah seperti di bawah:

1. Perusahaan Mempertahankan sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan secara adil, cukup, kompetitif, dan tepat waktu maka dari itu kinerja karyawan tetap stabil dan tidak menurun. Namun untuk pemberian kompensasi fasilitas diharapkan dapat ditingkatkan hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas.
2. Pada bagian poin kinerja karyawan, pertanyaan dengan skor yang masih netral, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap karyawan maka dari itu dapat meningkatkan kinerja

4.3 Implikasi

Implikasi merupakan hasil atau penerapan yang dihasilkan dari rekomendasi penelitian yang telah diajukan. Berdasarkan kesimpulan dan rekomendasi yang diberikan kepada PT. Beryl Abdiel Bersaudara, maka implikasi dari rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya implikasi berdasarkan rekomendasi perusahaan mempertahankan kinerja karyawan dengan memberikan segala bentuk

kompensasi secara adil, cukup, kompetitif, dan tepat waktu. Namun pada pemberian kompensasi fasilitas terdapat karyawan yang merasa belum puas. Dalam hal ini perusahaan dapat menambahkan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan kinerjanya seperti transportasi.

2. Implikasi dalam bagian kinerja karyawan sendiri, untuk meningkatkannya perusahaan dapat memberikan memberikan motivasi kerja seperti berupa pengakuan dari atasan dalam bentuk *reward* maupun kenaikan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi .2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. 1987. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Batubara, K., Buchari, B., & Pujanggoro, S. 2015. Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(5), 219530
- Dalimunthe, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 56.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Pelatihan dan Pengembangan.
- Dessler, G. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan*.
- Djoko Setyo Widodo. 2014. Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance at Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Journal Of Economics and Sustainable Development*
- Gibson. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih*, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, I. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (3rd ed)*. PT Bumi 85 Aksara.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A, A. 2013. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.

- Ibnu Hadjar. 1996. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Pusparani, M. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Prabu Anwar, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sarnita Sadya. 2023. Kinerja Industri Tekstil Meningkatkan 9,34% pada 2022. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/kinerja-industri-tekstil-meningkat-934-pada-2022>
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. Y., & Yulianti, D. 2018. Hubungan Konsep Geografi Dengan Pengembangan Usaha Konveksi Serta Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Cilame Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung. *GEOAREA| Jurnal Geografi*, 1(1), 27-32.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarsono, D. K. 2007. *Manajemen Komunikasi dan Pengaruhnya terhadap Sumber Daya Manusia di Radio Siaran Swasta*.
- Sopiah. 2015. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andy

- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukmawati, F. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) UMPS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Suryabrata, Sumandi. 2008. *Metodologi penelitian/sumadi suryabrata*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis, 41-55*
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3 TAHUN 1982
TENTANG WAJIB DAFTAR PERUSAHAAN
- Wahyono, T. 2013. *25 Model analisis statistik dengan spss 17*. Elex Media Komputindo
- Widiyanto, J. 2012. *SPSS for Windows*. Surakarta: FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.