

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dilakukan di Perusahaan Testimo *Wedding Organizer*, dan analisis yang didukung oleh teori-teori yang melandasi penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan di perusahaan tersebut tergolong rendah. Hal tersebut didukung oleh banyaknya respon negatif terhadap indikator-indikator pemberian kompensasi seperti kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan, kompensasi harus meningkat, kompensasi harus dapat meningkatkan kinerja, dan kompensasi harus adil. Seperti dari hasil pengolahan data tentang kompensasi dimensi Kompensasi Finansial Langsung. Hal tersebut didukung oleh banyaknya respon negatif terhadap indikator *Salaries, Wages, Bonuses,* dan *Commissions*.

2. Tingkat Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja di perusahaan tersebut berada di golongan rendah dalam dimensi *Task Performance*. Hal tersebut didukung oleh banyaknya respon negatif terhadap indikator – indikator kurangnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan kurangnya semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis statistika regresi linear sederhana, nampak bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-hitung adalah sebesar 4,49 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,408 dengan $\alpha = 0,05$ (5%). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja di Perusahaan Testimo *Wedding Organizer*.

5.2 Saran

Bertolak dari pernyataan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergolong cukup rendah, maka diharapkan pihak manajemen dapat meningkatkan kompensasi melalui perubahan dalam kebijakan-kebijakan perusahaan yaitu; kebijakan tentang sistem penetapan gaji dan pemberian tunjangan karyawan; kebijakan tentang bonus; serta kebijakan tentang pengalokasian tugas. Untuk itu beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk sistem kompensasi finansial langsung perlu diperhatikan lagi oleh pemimpin perusahaan karena dari hasil penelitian yang dilakukan dimensi kompensasi finansial langsung memiliki nilai yang negatif jadi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi sistem gaji yang diberikan apakah gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sudah dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama, dan gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang dikeluarkan karyawan.
2. Memperhatikan sistem upah yang diberikan untuk karyawan maka tingkat kinerja pun akan semakin meningkat. Upah dan variasi pekerjaan adalah dimensi yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan namun perusahaan sebaiknya tidak mengabaikan faktor lain, yaitu : bonus dan ketetapan gaji dari pemerintah (UMR)
3. Selain memperhatikan masalah kompensasi finansial langsung, perusahaan juga harus memperhatikan faktor kinerja seperti cara kerja karyawan, cara meningkatkan inisiatif karyawan, dan

lingkungan kerja itu sendiri agar dapat tercapainya tujuan perusahaan lebih baik lagi.

Sebagai saran terakhir, dari kuesioner yang diperoleh nampak bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kebijakan upah yang ditetapkan oleh pemerintah. Maka perusahaan harus menetapkan sistem gaji yang semestinya sehingga karyawan merasa semangat melaksanakan pekerjaannya dan kurangnya inisiatif para karyawan melaksanakan segala pekerjaan mereka, perusahaan perlu membuat sebuah budaya yang baik untuk lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan peningkatan kompensasi bagi para karyawan mungkin dapat memperbaiki kinerja karyawan yang sekarang dirasakan kurang seimbang dengan pemberian kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2007). *Performance Management*. New Jersey: Pearson.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. UK: Ashford Colour press Ltd.
- Bernardi and Russel. (2002). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River.
- Hasibuan, M.S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jones, Gareth R., dan Jennifer M. George. (2013). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Sixth. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah dan Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Politeknik Bandung Press.
- Moeharino. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia.
- Mondy. (2016). *Human Resource Management*. Amerika: Pearson.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran dan Bougie. (2013). *Research Methods for Business*. Chennai.
- Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management (5th ed.)*. Australia: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.