

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner yang dilakukan, secara keseluruhan karyawan CV Ben Tua memiliki pandangan yang kurang baik terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 4.1, bahwa didapat jawaban paling banyak pada skor tiga (3), yang mana mereka merasa ragu ragu atau tidak yakin atas kompensasi finansial yang mereka dapatkan, dan dari jawaban responden tabel 4.1 juga dapat dilihat pada skor dua (2) masih banyak karyawan yang memiliki persepsi bahwa kompensasi finansial yang diberikan tidak baik. Hal ini menunjukkan adanya respon negatif (tidak setuju) dengan kompensasi finansial yang diberikan.
2. Untuk Kinerja Karyawan didapat bahwa para responden memiliki rentang jawaban ragu ragu. Dengan demikian, kinerja yang diberikan oleh karyawan belum sepenuhnya maksimal dilihat dari jawaban yang diberikan para responden.
3. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana, dapat persamaan $Y = 0.842 + 1.106X$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara variabel kompensasi finansial dan variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi finansial memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan sebesar 56.4%. sedangkan sisanya sebesar 43.6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

1. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan kompensasi Finansial yang diberikan kepada karyawan, yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di kemudian hari. Apabila perusahaan mencoba mengalokasikan dana yang seharusnya hilang (*spoilage*) dan diberikan kepada karyawan, bisa terjadi peningkatan kinerja karyawan karena tingginya motivasi karyawan untuk mendapatkan bonus yang lebih besar. Efek dari peningkatan kinerja tersebut bisa berdampak pada penurunan kerugian perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari dimensi Kompensasi finansial, perusahaan perlu memperhatikan lebih lagi dimensi tunjangan di kemudian hari, yang didapat masih memiliki penilaian yang rendah. Dengan berusaha memberikan tunjangan lebih seperti tunjangan makan dan transport, diharapkan karyawan merasa lebih dihargai untuk bekerja di CV. Ben Tua
3. Perusahaan harus dapat meningkatkan dimensi komponen finansial yang berada di rentang sedang, yaitu Gaji dan Bonus yang diterima oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, Sybilljulian. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko X Bandung. *Skripsi Bandung: Universitas Katolik Parahyangan*.
- Davis, K., & Werther, William B. (2001). *Human Resource and Personnel Management*. New York: The Mc Graw-Hill.
- George, J. M. & Jones, Gareth. R. (2003). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SP*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. (2012). *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomes, F. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Indranata, I. (2008). *Pendekatan Kualitatif untuk Pengendalian Kualitas*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Iskandar, Dadang. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Bandung : 2(3), 2496-2501. ISSN : 2355-9357
- Lau, C. M., dan Moser, A. (2008). *Behavioral effects on nonfinancial measures: The role of procedural fairness*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, Robert – H. Jackson, John.. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nathania, Catherine. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sekaran, U. & Bougie. (2010). *Research Methods for Business Fifth Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sinaga, Erik. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Mahkota Graha*. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanto, Christopher., Yunita, Shierly., dan Nugroho, Agus. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Surabaya*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.