

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada CV. Samudera Jaya Palembang dan hasil pembahasannya sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada bab ini penulis mencoba mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang menyangkut Pengaruh Kompensasi (financial dan non financial) terhadap Prestasi Kerja karyawan.

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Samudera Jaya yaitu sebesar 0,105 atau 10,5%, sedangkan sisanya sebesar 89,5% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresinya yakni $Y=39,308 + 0,360X$. Artinya setiap terjadi kenaikan variabel kompensasi maka akan menaikkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,360X dengan tingkat signifikan 0,001
2. Tingkat kompensasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan cukup rendah sehingga para karyawan susah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. kompensasi secara langsung diberikan melalui bonus ,tunjangan hari raya, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan jaminan hari tua.
3. Secara umum Prestasi Kerja yang ditunjukkan oleh karyawan CV. Samudera Jaya Palembang cukup baik dengan melihat data yang diisi oleh

responden. Hal ini dapat dilihat pada banyaknya karyawan yang puas karena karyawan selalu bersemangat dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka beberapa saran yang diajukan dalam penelitian adalah :

1. Program peningkatan Kompensasi Karyawan perlu ditingkatkan karena mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan.
2. Program fasilitas Kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan untuk karyawan berupa bonus, tunjangan hari raya, asuransi dan fasilitas-fasilitas kantor lainnya yang harus ditingkatkan lagi dengan tujuan agar prestasi kerja karyawan meningkat.
3. Prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap hasil dan kualitas pekerjaan. Semakin tinggi prestasi kerja maka hasil kualitas pekerjaan akan semakin baik juga. Kualitas pekerjaan ini tentu akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan penting untuk selalu dipertahankan dan ditingkatkan.

Dan juga peneliti memberikan beberapa saran yang diajukan dalam penelitian yang akan datang, dan faktor kompensasi tidak hanya mempengaruhi tingkat prestasi kerja saja tetapi ada faktor-faktor lain di antaranya :

1. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, mempunyai pengaruh terhadap hasil dan kualitas pekerjaan. Semakin tinggi semangat kerja maka hasil kualitas pekerjaan akan semakin baik juga. Kualitas pekerjaan ini

tentu akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu semangat kerja karyawan penting untuk selalu dipertahankan dan ditingkatkan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas, artinya menumbuhkan sikap agar karyawan bergerak untuk turut serta dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan, dimana karyawan berkembang bersama perusahaan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, artinya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tingkat pekerjaan, maka karyawan akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan juga perusahaan berharap dengan pemberian kompensasi yang besar, maka para pekerja termotivasi lagi dalam hal bekerjanya.
4. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi artinya Kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan sangat menentukan komitmen organisasi. Kompensasi yang dirasakan tidak adil maupun kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi dan secara psikologis akan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan dan menurunnya komitmen karyawan pada organisasi serta. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan sehingga menciptakan komitmen dan prestasi kerja yang tinggi.