

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Sejahtera Malang dan berdasarkan pada uraian pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) di CV. Sejahtera Malang dengan perolehan nilai *mean* masing-masing X_1 sebesar 3,27 dan X_2 sebesar 3,275 yang berarti skor berada pada daerah netral (cukup). Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi di CV. Sejahtera Malang sudah cukup. Variabel semangat kerja (Y) dengan perolehan nilai *mean* sebesar 3,7 dimana skor berada pada daerah positif (kuat). Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan pada CV. Sejahtera Malang cukup tinggi.
2. Melalui analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$), hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.001 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0.001 < 0.05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel kompensasi langsung (X_1) sebesar 0,857 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t >$ signifikansi α yaitu $0,857 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

Perhitungan untuk variabel kompensasi tidak langsung (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0.007 sedangkan signifikansi α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t <$ signifikansi α yaitu $0.007 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

B. Saran

Setelah mempelajari, menganalisis dan memberikan kesimpulan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi CV. Sejahtera Malang. Secara umum kompensasi langsung dan tidak langsung yang ada di CV. Sejahtera Malang sudah cukup, namun masih terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan terutama dalam hal pemberian kompensasi langsung. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Beberapa hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai visi dan misi organisasi adalah :

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan beberapa kekurangan yang terlihat lewat item-item yang berada pada daerah sangat negatif atau sangat lemah dan yang berada pada daerah negatif atau lemah, yaitu :
 - a. Kesesuaian gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup
 - b. Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR Kota Malang
 - c. Bonus yang diberikan sepadan dengan usaha/prestasi kerja
 - d. Kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan
 - e. Jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan
 - f. Asuransi kesehatan yang diberikan memacu semangat kerja
 - g. Tunjangan yang diberikan adil dan layak

Diharapkan dengan memberikan perhatian lebih pada hal-hal yang disebutkan diatas, maka semangat kerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.

2. CV. Sejahtera Malang sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan untuk lebih dapat bersemangat dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan cara pimpinan bisa lebih komunikatif terhadap bawahannya sehingga dalam menerima maupun melaksanakan tugas karyawan merasa gembira.
3. CV. Sejahtera Malang sebaiknya memaksimalkan fasilitas-fasilitas yang ada terutama fasilitas kesehatan yang lebih lengkap lagi bagi karyawan sehingga pemenuhan kebutuhan akan kesehatan karyawan dapat terpenuhi secara maksimal.

Demikian kesimpulan dan saran yang peneliti kemukakan dengan harapan agar apa yang penulis uraikan dapat membantu pihak perusahaan dalam memberi masukan berupa data empiris yang dapat digunakan untuk memahami konsep kompensasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian yang telah dilakukan yaitu dengan melakukan penelitian mengenai penerapan kompensasi yang terbukti memberi pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

