

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian “Pengaruh Kompensasi Yang Diberikan Terhadap Kinerja Karyawan” adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor pemberian kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan. Pengaruh pemberian kompensasi tersebut signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dengan hasil sebesar 0,678 atau 67,8% dan sisanya 0,322 atau 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Faktor-faktor didalam model tersebut adalah bonus, tunjangan, fasilitas, dan lingkungan kerja, selain itu faktor-faktor yang diluar model misalnya gaji atau upah, bayaran diluar kerja (cuti hamil, lembur), promosi, serta pekerjaan.
2. Berdasarkan keempat variabel kompensasi, faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah bonus sebesar 23%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bonus mendapatkan respon positif dari karyawan sehingga memiliki kredibilitas yang cukup tinggi. Seseorang karyawan akan mendapatkan peningkatan bonus dikarenakan memiliki kredibilitas yang baik apabila dalam sebuah karir atau pekerjaannya mempunyai keahlian khusus dan sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan memberikan bonus yang tinggi kepada karyawan bertujuan untuk mempertahankannya dalam jangka panjang. Pemberian bonus oleh perusahaan untuk menghargai dan memberikan rasa hormat atas pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan. Secara parsial, pengaruh keempat variabel-variabel tersebut berpengaruh secara signifikan yang terhadap kinerja karyawan. Sedangkan urutan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, tunjangan, dan fasilitas sebesar 9,5%, 7,4%, dan 3,3%.

6.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran untuk penelitian ini. Adapun saran yang disimpulkan antara lain :

1. Pemberian kompensasi sebaiknya melihat faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan (PT. PG. Krebet Baru Malang) dalam memberikan kompensasi yang digunakan sebagai pendorong semangat agar kinerja ataupun produktivitas karyawan meningkat untuk lebih melihat faktor pemberian bonus. Karena mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja dengan maksimal.
2. Diperlukan adanya perbaikan untuk faktor fasilitas untuk menunjang kegiatan karyawan dalam pekerjaan. Fasilitas yang ada perlu untuk diperbaiki dan pembenahan, serta perlu adanya penambahan fasilitas yang belum ada agar kegiatan karyawan menjadi efektif dan efisien.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model analisis serta dapat menambahkan variabel lain yang belum ada pada penelitian ini, sehingga pengaruh pemberian kompensasi dapat lebih akurat lagi.

