

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan, yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dimana  $H_0$  ditolak karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikan probabilitas ( $p$ )  $< 0.05$ .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dimana  $H_0$  ditolak karena nilai  $t_{hitung}$  kompensasi *financial* dan *non financial*  $> t_{tabel}$ , serta tingkat signifikan probabilitas ( $p$ ) kompensasi *financial* dan *non financial*  $< 0.05$ .
3. Kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* memiliki pengaruh yang sama kuat terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Guna Bangun Jaya di Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial ( $r$ ) kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* yang tidak jauh berbeda, yaitu kompensasi *financial* sebesar 0,509 sedangkan kompensasi *non financial* sebesar 0,507.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah disebutkan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi pihak manajerial PT Guna Bangun Jaya di Jakarta
  1. Hendaknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi *financial* dan *non financial* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti PT Guna Bangun Jaya di Jakarta hendaknya terus berupaya berkomitmen memberikan pekerjaan yang menuntut keahlian yang tinggi kepada para karyawan bagian penjualan, seperti memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa para karyawan belum merasa pekerjaan yang diberikan menuntut keahlian yang tinggi, dimana nantinya akan timbul rasa tidak puas dalam diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan yang dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan bagian penjualan PT Guna Bangun Jaya di Jakarta menurun.
  2. Hendaknya lebih meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan PT Guna Bangun Jaya di Jakarta, sebaiknya pihak manajerial melakukan upaya perbaikan dalam hal-hal seperti memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga hasil kerja karyawan menjadi maksimal dan karyawan dapat berpikir bahwa pekerjaan yang dimilikinya memang 'spesial' dalam arti membutuhkan sebuah keahlian khusus.

b. Bagi karyawan PT Guna Bangun Jaya di Jakarta

Hendaknya lebih meningkatkan kinerja agar kompensasi yang didapatkan lebih besar dan dengan kinerja karyawan yang meningkat pihak manajerial dapat mempertimbangkan keputusan untuk meningkatkan kompensasi yang diberikan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

1. Perluasan populasi penelitian ke bagian-bagian lain, contohnya : bagian administrasi dan keuangan, bagian produksi, bagian akuntansi, dan lain-lain. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian yang diperoleh lebih menggambarkan kondisi karyawan di dalam perusahaan secara keseluruhan.
2. Menggunakan variabel independen yang lain untuk mengukur kinerja karyawan, contohnya : mengukur kinerja karyawan berdasarkan *gender*, lingkungan kerja, dan lain-lain.