

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Suryaputra Sarana, maka penulis menarik kesimpulan dari identifikasi masalah yang diterapkan, yaitu :

1. Pemberian kompensasi bagi karyawan PT. Suryaputra Sarana diatur oleh Kepala Cabang yang sekaligus menjadi tangan kanan dari pemilik PT. Suryaputra Sarana. Sistem kompensasi pada PT. Suryaputra Sarana terdiri dari kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) dan non-finansial. Kompensasi finansial langsung meliputi gaji pokok yang diberikan per bulan, uang lembur yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja, uang makan yang diberikan lima kali dalam seminggu, komisi yang biasanya diberikan kepada karyawan yang dapat memenuhi bahkan melebihi target perusahaan yang telah ditentukan, dan uang *transport* yang khususnya diberikan pada karyawan bagian sales dan pengadaan barang. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi Jaminan Sosial tenaga Kerja (Jamsostek) yang berasal dari Perusahaan Asuransi jiwa *Mira life*, cuti melahirkan selama tiga bulan dengan diberi gaji pokok, cuti tahunan selama dua belas hari, dan Tunjangan Hari Raya (THR). Sedangkan kompensasi non-finansial meliputi rekreasi yang biasanya dilakukan rutin satu tahun sekali ke luar kota bahkan ke luar pulau, tetapi untuk staf tertentu terkadang mendapatkan rekreasi hingga ke luar negeri. Tanggapan karyawan terhadap pemberian kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan ialah sudah cukup puas. Hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, sebagian besar karyawan menjawab bahwa sistem kompensasi yang ada sudah sesuai, dan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Selain itu, juga dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui program SPSS 12.00, yang menyatakan bahwa *significant* bernilai 0.000, yaitu lebih kecil dari $\alpha = 0.5$, sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima (terdapat pengaruh positif dengan diberikannya kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryaputra Sarana).

2. Dari hasil pengujian statistik melalui program SPSS 12.00, dapat dilihat bahwa besar hubungan atau korelasi antara kompensasi dan kinerja adalah sebesar 0.715, artinya kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan yang kuat, dan nilai tersebut juga menunjukkan korelasi yang positif dan searah, yang artinya semakin besar kompensasi yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh para karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan (K_d atau *R-square*) adalah 51.1%, yang artinya sebesar 51.1% kinerja karyawan dalam PT.Suryaputra Sarana dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, yang terdiri dari gaji, tunjangan, bonus, dan promosi jabatan. Sedangkan sisanya sebanyak 48.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan atas hasil kesimpulan dan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan, khususnya bagi PT. Suryaputra Sarana dalam merumuskan kebijakan strategi kompensasi yang lebih efektif agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawannya, karena hasil penelitian menyatakan bahwa 51.1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi.
- b. PT. Suryaputra Sarana lebih memperhatikan 48.9% faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawannya, seperti menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, memberikan sarana dan prasarana yang memadai, merumuskan kebijakan-kebijakan yang lebih adil, dll.

2. Bagi penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian ini hanya melibatkan tiga puluh orang responden, sehingga dirasa masih kurang cukup. Penulis berharap, dalam penelitian selanjutnya agar lebih memperbanyak jumlah responden dan objek penelitian.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang harus diperhatikan, oleh karena itu, peneliti mengharapkan agar pada penelitian selanjutnya faktor-faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut.