

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai “Pengaruh kompensasi non-finansial dan upah lembur karyawan terhadap kinerja karyawan divisi accounting dan finance PT. X”, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis regresi, determinasi dan pengujian hipotesis parsial, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial, kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan divisi accounting dan finance perusahaan PT. X dengan total kontribusi sebesar 14,62%.
2. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis regresi, determinasi dan pengujian hipotesis parsial, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial, upah lembur karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi accounting dan finance perusahaan PT. X dengan total kontribusi sebesar 38,32%.
3. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis regresi, determinasi dan pengujian hipotesis simultan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan, kompensasi non-finansial dan upah lembur karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi accounting dan finance perusahaan PT. X dengan total kontribusi sebesar

52,94%, sedangkan sisanya sebesar 47,06% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Setelah mempelajari pembahasan dan menarik simpulan, penulis memberikan saran-saran sebagai dasar pertimbangan dan masukan PT.X :

1. Pengurangan cuti untuk kepentingan libur hari raya (cuti bersama) mempengaruhi penurunan kinerja karyawan dikarenakan karyawan merasa dirugikan, dikarenakan adanya karyawan yang lebih memilih tetap bekerja daripada cuti mereka berkurang karena cuti bersama yang dipaksakan perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan dapat memberikan tambahan bonus dan penghargaan terhadap para karyawannya sebagai bukti dari implementasi kinerja yang diberikan dan karyawan lebih termotivasi, sehingga meningkatkan loyalitas juga menciptakan manajemen yang efektif.
3. Dalam peningkatan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan mengadakan *training* untuk karyawan yang bertujuan untuk menambah kemampuan dan pengetahuan karyawan agar lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti pun menyadari terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Waktu penelitian yang relatif singkat yaitu hanya beberapa bulan dan data yang diberikan oleh perusahaan terbatas, sehingga adanya keterbatasan dalam pengumpulan dan pengolahan data.

2. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan kondisi yang tidak sama dengan perusahaan lain, sehingga kesimpulan dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada semua perusahaan.