

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada Politeknik “X” Bandung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi di Politeknik “X” Bandung berada pada kategori rendah. Hal tersebut dapat terlihat dari tanggapan karyawan Politeknik “X” Bandung pada indikator gaji maupun tunjangan yang diberikan dirasa masih rendah atau tidak sesuai.
2. Komitmen afektif karyawan di Politeknik “X” Bandung berada pada kategori cukup. Hal tersebut dapat terlihat dimana karyawan merasa cukup menyukai pekerjaan yang mereka kerjakan dan merasa tertantang untuk mengerjakan tugas secara optimal. Walaupun demikian masih terdapat faktor yang harus diperhatikan yaitu keterlibatan emosional karyawan seperti belum tertanamnya rasa bangga dimana karyawan menjadi bagian dari perusahaan dan perasaan nyaman bekerja di lingkungan Politeknik “X” Bandung.
3. Kinerja karyawan di Politeknik “X” Bandung berada pada kategori cukup. Hal tersebut dapat terlihat dimana karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, memecahkan masalah pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan

kualitas kerja yang baik. Kemudian pekerjaan yang cukup banyak tidak menjadi hambatan, karyawan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan tugas, karyawan bersedia menanggung resiko dalam bekerja dan karyawan berusaha untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin

4. Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji simultan menyatakan bahwa kedua variabel independen yaitu kompensasi dan komitmen afektif secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji parsial menyatakan bahwa kompensasi dan komitmen afektif berpengaruh dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di Politeknik “X” Bandung, sehingga jika faktor kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan di Politeknik “X” Bandung akan semakin baik. Sama halnya seperti kompensasi dimana faktor komitmen afektif meningkat, maka kinerja karyawan di Politeknik “X” Bandung akan semakin baik

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi Politeknik “X” Bandung. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dengan kebutuhan hidup yang tinggi, Politeknik “X” Bandung perlu memberikan perhatian dalam hal pemberian kompensasi terhadap karyawan. Terutama dalam pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja dan juga

tunjangan – tunjangan yang sesuai dengan standar pemerintah, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Komitmen afektif dari para karyawan Politeknik “X” Bandung pada dasarnya masih tergolong cukup hal tersebut perlu untuk lebih ditingkatkan. Oleh karena itu Politeknik “X” Bandung perlu meningkatkan komunikasi antara karyawan sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dan dihargai, karena ketika karyawan merasanya nyaman bekerja karyawan akan merasakan bahwa diri mereka merupakan bagian dari perusahaan.
3. Kinerja dari para karyawan di Politeknik “X” Bandung pada dasarnya masih tergolong cukup hal tersebut perlu lebih ditingkatkan.. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan kinerja dari para karyawannya maka Politeknik “X” Bandung harus melakukan evaluasi kerja (DP3) secara rutin dengan penilaian yang lebih objektif lagi, memotivasi karyawan yang memiliki prestasi kerja kurang baik untuk bisa bekerja dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik lagi. Politeknik “X” Bandung harus mulai mengefektifkan sistem reward dan punishment kepada karyawan agar karyawan termotivasi bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, oleh karena itu peneliti memberikan saran untuk pembaca yang selanjutnya akan melakukan penelitian. Keterbatasan penelitian ini terfidi dari:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Politeknik “X” Bandung saja, sehingga hasilnya belum bisa dikategorikan secara general. Akan lebih baik jika

sampel untuk penelitian selanjutnya diambil dari beberapa Politeknik yang ada di Bandung.

2. Penelitian ini hanya mengidentifikasi variabel kompensasi dan komitmen afektif. Akan lebih baik jika penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya: motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan mendapatkan informasi yang lebih beragam dan akan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang sama bisa dilakukan di bidang usaha lain seperti di hotel, pendidikan, rumah sakit, bank dan di industri lainnya.

