

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dilihat dari hasil pengolahan data dan telah dianalisis tentang “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian Gaji di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung sudah baik dapat dilihat dari hasil jawaban responden dari setiap pertanyaan yang diberikan dan menghasilkan skor 6745 dengan nilai maksimum 8280 dan dengan demikian dikategorikan dengan kriteria ‘Baik’. Jadi menurut responden, gaji yang diberikan kepada karyawan sudah adil dan tepat waktu, sesuai dengan jenjang jabatan, pengalaman kerja, pendidikan dan keahlian, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, dijadikan juga sebagai dasar dalam menentukan tunjangan, dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
2. Insentif di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung sudah baik dilihat dari hasil skor tanggapan responden yaitu 4847 dengan skor maksimum 6210 dengan demikian dapat dikategorikan dengan kriteria “Baik”. Jadi, menurut responden Insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, apabila pekerjaan yang dihasilkan melebihi standart, pembayarannya tepat waktu, sesuai dengan masa kerja, sesuai dengan

jenjang jabatan karyawan, dan diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai.

3. Kinerja Karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung sudah baik dilihat dari hasil skor tanggapan responden yaitu 7851 dengan skor maksimum 10350 dan dapat dikategorikan dengan kriteria “Baik”. Jadi, menurut responden karyawan sudah memahami dengan baik uraian pekerjaan yang diberikan, standar/target yang ditentukan, selalu berada di tempat kerja pada jam kerja, dapat bekerjasama dengan baik, bekerja sesuai SOP, dan tidak pernah menghambat pekerjaan bagian lain.
4. Hasil uji Parsial menyatakan bahwa Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 9.42% sisanya 90.58% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,53% sisanya 91.47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
5. Secara simultan variabel Gaji dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 88%.

5.2 Saran

Dengan melihat kesimpulan dari hasil penelitian di PT. Pos Indonesia (PERSERO) maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Untuk kedepannya pemberian gaji di PT. Pos Indonesia (PERSERO) selain berdasarkan dengan sistem senioritas atau pengalaman kerja dapat di kombinasikan dengan berdasarkan sistem kinerja. Misalnya memberikan penghasilan tambahan berupa bonus bulanan atau tahunan

selain gaji pokok bagi kantor cabang yang kinerjanya baik, dan bagi karyawan yang bekerja lembur. Jadi para karyawan senior maupun junior merasa di apresiasi dan merasa adil.

2. Walaupun pemberian Insentif sudah tergolong baik tetapi untuk kedepannya Insentif harus dibagikan secara merata. Misalnya pemberian insentif tidak secara individual tetapi dikembangkan juga insentif kelompok atau tim kerja. Karena di dalam suatu perusahaan setiap karyawan bekerja sama satu dengan yang lainnya membentuk tim untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan apabila hanya memfokuskan pada individual saja maka rekan satu tim merasa partisipasinya tidak dihargai. Ini merupakan satu alasan kenapa insentif kelompok atau tim harus dikembangkan.
3. Perusahaan PT. Pos Indonesia juga harus memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan penghasilan tambahan diluar gaji tetap seperti pemberian bonus dan berbagai tunjangan dan juga selain itu karyawan juga harus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan agar karyawan merasa di apresiasi dan tentunya dengan begitu kinerja yang dihasilkan karyawan semakin lebih baik untuk kedepannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengadakan penelitian dengan model atau objek yang berbeda pada perusahaan lain. Dan juga bisa mengkaji faktor-faktor lain diluar gaji dan insentif seperti tunjangan, bonus, jaminan dll.