

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari peneliti mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung adalah:

1. Kompensasi berupa gaji sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara umum. Namun untuk kompensasi lain seperti bonus dan program-program proteksi belum dirasakan karyawan karena berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu pimpinan perusahaan, bonus dibagikan tidak menentu waktu dan besaran bonusnya (sesuai dengan pendapatan/ laba tahunan). Selain itu di PT Indosal Pasteur (Honda Pasteur) Bandung tidak diberikan uang lembur walau karyawan bekerja melewati waktu kerja normal. Dan juga program-program proteksi seperti asuransi belum diberikan secara maksimal. Namun pemberian tunjangan hari raya tetap diberikan setiap tahunnya.
2. Kinerja karyawan dilihat berdasarkan *performance* karyawan. Bukan hanya berdasarkan *performance*/ prestasi kinerja, namun karyawan juga mempunyai penilaian mengenai etika dan etitit pada saat bekerja.

Dilihat dari nilai sig sebesar 0,049 (lebih besar dari 0,05) maka persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Secara parsial, variabel kompensasi berhubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 96.5% sedangkan 3.5%

dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat.

5.2 Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan-keterbatasan dalam melaksanakan penelitiannya, antara lain:

1. Peneliti mengalami keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, karena penelitian ini kurang dari satu tahun.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari perusahaan swasta yang bergerak dibidang otomotif (Honda Pasteur), sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil berbeda bila menggunakan sampel dari perusahaan milik Negara (BUMN).
3. Responden yang kurang beragam, dikarenakan sampel yang diambil hanya karyawan yang ada di Bandung.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yaitu:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel lebih banyak agar hasil yang didapatkan sesuai dan lebih akurat dengan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memberikan

kompensasi secara adil sesuai dengan performa/ prestasi yang sudah dihasilkan karyawan.

3. Untuk perusahaan, peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan dalam pemberian bonus seperti uang lembur dan pemberian tunjangan seperti tunjangan kesehatan kepada karyawan. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

