

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pengolahan data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Jakarta-Cikampek khususnya pada Departemen "*Human Resources And General Affair*" lebih besar dibandingkan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan yaitu mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas, dimana perusahaan dirasa sudah cukup memberikan yang terbaik untuk karyawannya. Dengan demikian, kompensasi finansial yang diberikan perlu dipertahankan agar karyawan bekerja secara maksimal.
2. Pengaruh dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Jakarta-Cikampek khususnya pada Departemen "*Human Resources And General Affair*" memberikan kepuasan bagi karyawan dan lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan data yang diteliti tentang pekerjaan karyawan, karyawan telah mengerjakan pekerjaannya dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan pun bersedia mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sehingga dapat menguasai pekerjaannya dengan baik. Lalu mengenai lingkungan pekerjaan, hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, dan hubungan

karyawan dengan atasan pun terjalin dengan baik. Oleh karena itu karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lancar.

3. Pengaruh dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Jakarta-Cikampek khususnya pada Departemen “*Human Resources And General Affair*”. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara positif bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang didapat, penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh dari kompensasi non finansial. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Jakarta-Cikampek khususnya pada Departemen “*Human Resources And General Affair*” dalam masalah gaji, tunjangan dan fasilitas. Selain itu, seperti dikemukakan di bab 4 mengenai jenjang karir, perusahaan seharusnya dapat berlaku adil kepada staf-staf yang ada di bagian *functional*. Untuk naik jabatan, diperkirakan gaji akan naik setara 50% dari gaji sebelumnya. Jadi diusahakan perusahaan menaikkan gaji karyawan sebesar 50% setelah 3 tahun masa bekerja.

2. Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan dengan kompensasi finansial. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih meningkatkan lagi kompensasi non finansial yang ada. Misalnya memberikan *reward* kepada karyawan yang SKK nya mencapai level istimewa dalam 2 (dua) tahun berturut-turut dengan menyekolahkan karyawan tersebut ke pendidikan yang lebih tinggi, yaitu S1, S2 atau S3. Setelah itu perusahaan perlu mengadakan *family gathering* agar perusahaan lebih mengenal keluarga dari para karyawan. Selain itu keluarga antar karyawan pun bisa saling mengenal.
3. Berdasarkan hasil penelitian, ternyata kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Didapatkan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49.4%, sementara sisanya 50.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, atau kedislipinan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kompensasi finansial dan non finansial yang akan mendorong kinerja para karyawan.