

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian tentang hubungan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PD."X", maka penulis dapat membuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Hasil penelitian mengenai hubungan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan yang terjadi di PD."X", menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kompensasi dimana kesesuaian kompensasi dengan hasil kerja sebanyak 55% responden menjawab setuju, kompensasi sebagai faktor pendorong kerja sebanyak 45% responden menjawab setuju, keadilan pembagian kompensasi karyawan sebanyak 46% responden menjawab setuju, ketepatan pemberian kompensasi sebanyak 52% responden menjawab setuju, kesesuaian kompensasi yang telah diberikan sebanyak 45% responden menjawab tidak setuju, kesesuaian kompensasi dengan tingkat jabatan di PD."X" sebanyak 38% responden

menjawab setuju, kompensasi sebagai balas jasa perusahaan sebanyak 62% responden menjawab setuju, kompensasi sebagai loyalitas karyawan sebanyak 41% responden menjawab setuju, kompensasi dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan sebanyak 36% responden menjawab setuju, pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan sebanyak 38% responden menjawab kurang setuju. Sedangkan mengenai penilaian prestasi kerja dimana tanggapan responden tentang penurunan prestasi kerja sebanyak 38% responden menjawab setuju, karyawan sudah memberi yang terbaik untuk perusahaan sebanyak 59% responden menjawab setuju, perusahaan sudah menghargai prestasi karyawan sebanyak 55% responden menjawab setuju, hubungan dengan rekan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja sebanyak 45% responden menjawab setuju, hubungan perusahaan dengan karyawan mempengaruhi prestasi kerja sebanyak 69% responden menjawab setuju, perusahaan mengetahui prestasi kerja karyawan sebanyak 50% responden menjawab setuju, perusahaan sudah merasa puas dengan hasil kerja karyawan sebanyak 65% responden menjawab setuju, pengaruh penurunan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan sebanyak 46% responden menjawab sangat setuju, pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju, pengaruh lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan sebanyak 38% responden menjawab setuju.

4. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman, dengan melakukan pengisian kuisioner terhadap pihak yang dianggap terkait yaitu

karyawan yang ada di PD."X" tersebut dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Maka akan didapatkan hasil sebesar 0.39, dengan uji signifikan t sebesar 2.6787 dan t hitung sebesar 2.021. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, yang berarti H_1 diterima (terdapat hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan).

5.2 Saran

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis ingin memberi saran kepada perusahaan yaitu PD."X" sebagai berikut:

1. Kompensasi yang berjalan selama ini hanya berpengaruh sedikit terhadap prestasi kerja karyawan saat ini, untuk meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan harus memperbaiki sistem kompensasi yang lebih baik.
2. Perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal lain di luar pemberian kompensasi.