

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan mengenai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Dan Motivasi Kerja Di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran Kompensasi di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung, dari hasil penelitian kompensasi yang terdiri dari dua komponen yaitu gaji dan *fringe benefit* (kompensasi tidak langsung) berada pada kategori tinggi. Jawaban responden tertinggi ada pada komponen gaji khususnya pada tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji, hal ini menyatakan bahwa Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung telah memberikan gaji sesuai dengan waktu yang telah disepakati sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan tidak merasa kecewa. Untuk jawaban terendah berada pada komponen *fringe benefit* (kompensasi tidak langsung) khususnya pada keleluasaan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada artinya karyawan belum merasakan keleluasaan dalam memanfaatkan fasilitas yang telah diberikan oleh pihak Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung.
2. Gambaran Motivasi Kerja di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung, dari hasil penelitian motivasi kerja yang terdiri dari ekstrinsik dan intrinsik dinyatakan bahwa berada pada kategori cukup. Jawaban tertinggi berada pada indikator ekstrinsik khususnya pada kebijakan manajemen dalam memberikan kepuasan kepada karyawan, hal ini menyatakan bahwa Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung telah memberikan kebijakan yang sesuai dengan harapan karyawan, sehingga karyawan merasakan kesesuaian dengan apa yang diharapkan dalam bekerja di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung. Sedangkan

untuk jawaban dengan skor terendah berada pada indikator intrinsik khususnya pada tingkat pengakuan oleh atasan hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan kurang dekat khususnya bagi karyawan yang baru bekerja di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung.

3. Gambaran Kinerja Karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung, dari hasil penelitian kinerja karyawan dengan enam indikator yaitu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja kualitas layanan keterbukaan, keterampilan berkomunikasi, dan tingkat inisiatif berada pada kategori cukup. Nilai yang mendapatkan skor tertinggi berada pada indikator kualitas kerja khususnya pada kemampuan (*skill*) karyawan hal ini menunjukkan bahwa efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja telah mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan kemampuan (*skill*) karyawan yang tinggi. Sedangkan untuk nilai terendah berada pada indikator keterbukaan khususnya pada keterbukaan karyawan dengan *owner*, hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan lebih terbuka dengan karyawan lainnya dibandingkan dengan *owner*.
4. Secara umum terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pembahasan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung. Dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Secara umum terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pembahasan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung. Dengan adanya dorongan dari diri sendiri dan dari luar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat lebih baik.

6. Berdasarkan pengujian data dan penelitian didapatkan hasil bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung. Kedua faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian menyatakan bahwa Kompensasi mendapatkan nilai lebih besar daripada Motivasi Kerja, hal ini menunjukkan bahwa Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung telah memberikan kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran mengenai Kompensasi dan Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung, yaitu:

1. Untuk indikator terendah pada variabel X1 yaitu Kompensasi berada pada komponen *fringe benefit* (kompensasi tidak langsung) khususnya pada keleluasaan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum leluasa dalam memanfaatkan fasilitas yang telah diberikan oleh *owner*, untuk mengatasi hal tersebut disarankan karyawan untuk lebih dibutuhkannya kedekatan dan keterbukaan lebih antara hubungan karyawan dengan *owner*, dengan cara *owner* memberikan berbagai tunjangan dan bonus tambahan yang sesuai dengan hasil kerja keras yang telah diberikan oleh karyawan, hal tersebut dapat menciptakan rasa kekeluargaan yang lebih erat, sehingga akan membuat karyawan akan merasakan keleluasaan dalam bekerja dan memanfaatkan fasilitas yang ada.
2. Indikator Intrinsik khususnya pada tingkat pengakuan oleh atasan merupakan nilai terendah pada variabel X2 yaitu Motivasi Kerja, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan kurang dekat khususnya bagi karyawan yang baru bekerja di Rumah Makan Sida

Mulya Parongpong Bandung. Dengan adanya masalah tersebut perlu adanya komunikasi serta pendekatan lebih antara *owner* dengan karyawan, dengan cara adanya evaluasi bersama, rapat bersama, pengajian dan perlu diadakannya *outing* untuk karyawan dengan itu *owner* akan mulai mengenali satu persatu karyawan dan akan lebih mengetahui posisi karyawan dalam semua bagiannya dan karyawan akan menemukan semangat baru dalam bekerja.

3. Nilai terendah dari variabel Y Kinerja Karyawan yaitu keterbukaan antara karyawan dengan *owner*. Untuk mengatasi hal tersebut disarankan antara *owner* dengan karyawan perlu adanya komunikasi dan pendekatan yang lebih dengan cara memperbaiki efektifitas media komunikasi yang telah terbentuk, sehingga dapat menjadi sarana bagi karyawan dalam menyamakan persepsi antara *owner* dan karyawan, memberikan arahan, mendengarkan kendala di setiap bagian serta karyawan dapat melaporkan hasil pekerjaannya dan memberikan saran dan masukan kepada *owner*.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menjaga, mempertahankan kompensasi dan meningkatkan faktor pendorong motivasi kerja yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan.
5. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti komponen kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.