

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada karyawan di Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung, untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi remunerasi pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung berada dalam kategori cukup puas, artinya secara umum responden beranggapan bahwa remunerasi yang diberikan perusahaan pada karyawan di Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung sudah terealisasi cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel X yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori cukup puas. Pada indikator gaji, tunjangan biaya hidup, tunjangan hari raya, kesehatan, dan pensiun mendapat tanggapan cukup puas dari responden. kemudian dari indikator tunjangan kompensasi mendapat tanggapan puas dari responden. Namun, untuk indikator tunjangan insentif mendapatkan tanggapan kurang puas dari responden. Artinya masing-masing indikator rata-rata berada dalam kategori puas dan cukup puas, hanya satu

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

indikator yang mendapat tanggapan kurang puas dari responden. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator remunerasi yang telah ditetapkan perusahaan sudah terealisasi dengan cukup baik.

2. Tingkat Prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung dinilai cukup tinggi/baik. Artinya responden beranggapan bahwa dengan adanya remunerasi yang diberikan perusahaan pada karyawan, mampu membuat para karyawannya lebih termotivasi untuk lebih berprestasi sesuai dengan apa yang penulis cantumkan kedalam skripsi yang tertuang dalam sebelas indikator prestasi kerja. Pernyataan ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel Y yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori cukup tinggi/baik. Ini berarti bahwa remunerasi dinilai cukup baik berpengaruh terhadap kesebelas indikator, yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, serta tanggung jawab. Namun perusahaan pun harus terus memperhatikan kesesuaian pemberian remunerasi pada karyawannya sehingga para karyawan semakin termotivasi untuk lebih berprestasi demi memajukan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa remunerasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM

di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung. Artinya

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

jika besaran remunerasi yang diberikan perusahaan pada karyawan di Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung mengalami peningkatan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat juga, begitu pula sebaliknya jika besaran remunerasi yang diberikan perusahaan pada karyawan mengalami penurunan maka prestasi kerja karyawan akan menurun pula.. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi berada pada kategori tinggi, dengan demikian menunjukkan bahwa variabel remunerasi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap prestasi kerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan rekomendasi mengenai remunerasi dan prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Variabel remunerasi yang masih rendah adalah pada indikator insentif. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan untuk mengkaji besaran tunjangan insentif yang diberikan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat menunjang karyawan memiliki kinerja yang baik agar lebih berprestasi dalam bekerja
2. Indikator kerjasama merupakan indikator terendah pada variabel prestasi kerja karyawan. Upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kerjasama antar

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

sesama karyawan, penulis menyarankan perusahaan sesekali mengadakan kegiatan/acara seperti *Gathering/Workshop* yang menekankan tentang *team work/kerjasama* yang diikuti seluruh karyawan di Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung sehingga dapat menunjang karyawan untuk bisa saling bekerjasama satu sama lain pada saat bekerja.

3. Remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka perusahaan harus senantiasa memperhatikan besaran remunerasi, karena semakin sesuai besaran remunerasi yang diberikan perusahaan pada karyawan maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, semakin semakin kecil besaran remunerasi yang diberikan perusahaan pada karyawan maka semakin menurun prestasi kerja yang akan terjadi pada karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi menimbulkan prestasi kerja sehingga selain remunerasi harus ada faktor-faktor lain yang membuat seluruh karyawan untuk lebih berprestasi demi memajukan perusahaan.

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu