

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Gambaran pemberian kompensasi pada karyawan Departemen *Final Assy Fixed Wing* Divisi *Final Assy Line And Delivery Center* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia Bandung, yang terdiri dari enam indikator yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Lingkungan Kerja; 3) Gaji atau upah; 4) Insentif; 5) Tunjangan; 6) Fasilitas, berada pada kategori cukup efektif. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator Tunjangan memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator Pekerjaan itu sendiri memiliki tingkat persentase terendah.
2. Gambaran prestasi kerja karyawan Departemen *Final Assy Fixed Wing* Divisi *Final Assy Line And Delivery Center* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia Bandung, yang diukur oleh tiga indikator yaitu: 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Ketepatan Waktu, berada pada kategori tinggi. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa

indikator kualitas memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator kuantitas memiliki tingkat persentase yang terendah.

3. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Departemen *Final Assy Fixed Wing* Divisi *Final Assy Line And Delivery Center* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia Bandung, ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data yang menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari indikator 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Lingkungan Kerja; 3) Gaji atau upah; 4) Insentif; 5) Tunjangan; 6) Fasilitas, terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, dengan analisis korelasi yang berada pada kategori kuat.

5.2 Saran

1. Pada variabel kompensasi, menunjukkan bahwa indikator terendah adalah indikator “Pekerjaan itu sendiri”. Merujuk pada hasil tersebut, salah satu upaya agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat, yaitu seharusnya perusahaan dapat memberikan peluang kepada setiap karyawannya untuk dipromosikan, misalnya diberikan kesempatan untuk dinas ke luar kota atau luar negeri dan dipromosikan untuk naik golongan atau *grade*, lalu pemberian jabatan, serta diberikan pengakuan dari atasan atau pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai dalam bentuk pemberian *reward* dan sebagainya. Setiap karyawan juga disini harus diberikan tanggung jawab dan wewenang atas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang ia

miliki, agar setiap pekerjaan yang diemban akan mendapatkan hasil yang optimal, yang akan menjadikan tingkat prestasi kerja karyawan tersebut menjadi lebih tinggi lagi.

2. Pada variabel prestasi kerja karyawan, menunjukkan ketiga indikator tersebut seluruhnya berada pada kategori tinggi, namun masih ada indikator yang hasil perhitungan skor jawabannya kurang maksimal yaitu indikator “Kuantitas”. Merujuk pada hasil tersebut, salah satu upayanya adalah perlu didukung oleh pihak perusahaan sendiri untuk lebih tegas dalam membuat aturan yang berlaku, dengan memberi sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat dalam melaksanakan pekerjaan atau pada saat terjadi ketidaktercapaian target pekerjaan. Pihak perusahaan juga harus memberikan pengakuan dan tanggung jawab yang penuh atas pekerjaan yang diemban setiap karyawannya, serta memberikan insentif dalam bentuk bonus yang lebih efektif lagi kepada setiap karyawannya atas ketercapaian target pekerjaan.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan Departemen *Final Assy Fixed Wing* Divisi *Final Assy Line And Delivery Center* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Mengingat kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka peneliti merekomendasikan agar PT. Dirgantara Indonesia itu sendiri harus lebih meningkatkan pemberian kompensasi secara lebih efektif, khususnya pada indikator kompensasi seperti; pekerjaan itu sendiri,

lingkungan kerja, dan insentif, untuk lebih diperhatikan dan dibenahi kembali seefektif mungkin, agar prestasi kerja karyawannya menjadi lebih tinggi lagi.