

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis teliti mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat” pada bab sebelumnya dan juga pembahasan yang disertai dengan teori – teori yang mendukung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi pada karyawan di Kebun Begonia *Glory* yang dihitung dengan garis kontinum berdasarkan hasil tanggapan responden berada pada kategori cukup baik. Artinya kompensasi yang diberikan oleh pengelola kepada karyawan belum secara merata, mayoritas karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang mereka terima meskipun gaji diterima rutin setiap bulannya, selain itu mengenai kesejahteraan karyawan menunjukkan masih kurang dalam segi asuransi karyawan dan program rekreasi masih belum terpenuhi dan kurang diperhatikan oleh pengelola.
2. Tingkat kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* yang dihitung dengan garis kontinum berdasarkan hasil tanggapan responden berada pada kategori cukup baik. Artinya tingkat kinerja karyawan yang ada di Kebun Begonia *Glory* bisa penulis katakan cukup baik namun belum maksimal sesuai yang diinginkan perusahaan karena karyawan masih perlu pengawasan dalam melakukan semua pekerjaannya, karyawan kurang memiliki inisiatif dalam bekerja, sikap yang dimiliki karyawan kurang baik, baik sikap terhadap rekan kerja atau atasan. Selain itu dalam segi disiplin dalam melakukan pekerjaan masih perlu ditingkatkan terutama dalam disiplin akan absensi/kehadiran yang menunjukkan hasil kurang baik. Hal tersebut tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena akan berpengaruh kurang baik terhadap tingkat kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang menunjukkan kontribusi variabel (X) terhadap variabel (Y) diperoleh sebesar 41,2% yang berarti cukup kuat. Berdasarkan pedoman koefisien korelasi determinasi, karena nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% berada pada interval 40 – 59,99% maka dapat penulis simpulkan bahwa hubungan variabel kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Hal tersebut dapat diartikan jika kompensasi (X) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan ikut meningkat. Dengan kata lain, semakin baik pemberian kompensasi di Kebun Begonia *Glory* maka kinerja karyawan akan meningkat.

## B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka penulis mengajukan beberapa saran atau rekomendasi untuk pihak pengelola Kebun Begonia *Glory*, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Alangkah lebih baik jika kompensasi yang diberikan di Kebun Begonia *Glory* lebih diperhatikan oleh pengelola diantaranya: mengenai asuransi kesehatan dan rekreasi dengan cara lebih memperhatikan kinerja karyawannya, jangan sampai karyawan bekerja diluar kemampuannya atau lebih dari jam kerjanya namun tidak mendapatkan balas jasa yang sebanding dengan apa yang telah dikerjakannya. Jadi sebaiknya pengelola membuat peraturan perusahaan dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan asuransi kesehatan serta program rekreasi untuk para karyawannya, agar dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan akan karyawan merasa dihargai, selain itu memberikan kesempatan untuk karyawan agar dapat bekerja lebih optimal dan tanggung jawab sehingga terwujudnya sasaran perusahaan. Selanjutnya, pengelola

Kebun Begonia *Glory* seharusnya melakukan komparasi terhadap beberapa tempat wisata yang sejenis dengan Kebun Begonia *Glory* dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, sehingga karyawan yang sudah bekerja di Kebun Begonia *Glory* tidak berpindah ke tempat lain dengan adanya nilai kompensasi yang setara. Dengan kebijaksanaan tersebut diharapkan karyawan akan bertahan lama bekerja di Kebun Begonia *Glory*. Selain itu diharapkan akan terbina kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan serta memberikan kepuasan kepada semua pihak.

2. Alangkah lebih baik jika peningkatan kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* mengenai hal sikap, inisiatif serta disiplin waktu dan absensi lebih diperhatikan. Sebaiknya pengelola membuat kebijakan mengenai peraturan dengan sanksi yang tegas bagi para karyawan mengenai absensi. Tujuan pemberian peraturan dengan sanksi yang tegas mengenai absensi tersebut agar karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi sesuai kebijakan perusahaan. Diharapkan dengan adanya kebijakan tersebut karyawan akan merasa jera dan tidak akan mengulangi pelanggaran yang telah dilakukan. Selanjutnya untuk menumbuhkan rasa inisiatif karyawan, perusahaan dapat memberi pelatihan yang bertujuan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, karena dengan tertanamnya rasa memiliki, diharapkan akan menumbuhkan tanggung jawab yang tinggi sehingga karyawan dapat menyelesaikan masalah tanpa arahan atasan. Selain itu diharapkan karyawan dapat berfikir kreatif dan menciptakan inovasi baru dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki dengan cara pengelola mengadakan pelatihan kerja yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi karyawannya, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Hal tersebut merujuk kepada Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 11 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja yang isinya “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan

dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

3. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antaran kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) di Kebun Begonia Glory, maka pemberian kompensasi harus lebih diperhatikan lagi dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil agar kinerja karyawan dapat terus meningkat, karena apabila pemberian kompensasi sudah ditetapkan dengan baik maka akan memberikan motivasi kerja bagi karyawannya.
4. Alangkah lebih baiknya karyawan lebih bersikap ramah dengan cara memberi senyum, salam dan sapaan terhadap wisatawan.
5. Alangkah lebih baiknya jika karyawan aktif berkomunikasi dalam memberi penjelasan mengenai Kebun Begonia Glory terhadap semua wisatawan, jangan hanya aktif terhadap wisatawan yang datang secara grup/rombongan.