

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pada karyawan bagian marketing PT. Sanggar Mas Jaya cabang Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kompensasi finansial langsung pada PT. Sanggar Mas Jaya cabang Bandung dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari gaji, insentif, upah dan bonus berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi cukup baik akan tetapi belum optimal. Kompensasi finansial langsung yang merupakan bagian dari kompensasi merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan semangat serta dorongan untuk karyawan, apabila karyawan sudah memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja maka akan menghasilkan hasil yang baik dan tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Indikator gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar merupakan indikator yang memiliki penilaian paling tinggi, sedangkan indikator upah yang diterima sesuai dengan kesepakatan perusahaan merupakan indikator yang memiliki penilaian paling rendah.
2. Gambaran mengenai kinerja pada PT. Sanggar Mas Jaya cabang Bandung dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *quality of work*, *quantity of work*, *Interpersonal Effectiveness*, dan *competencies* berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kinerja juga sudah cukup baik akan tetapi belum optimal. Indikator karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan indikator karyawan memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya merupakan indikator yang memiliki penilaian paling tinggi, sedangkan indikator karyawan selalu menggunakan

pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat merupakan indikator dengan penilaian yang paling rendah.

3. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan pengaruh sebesar 65%, sedangkan untuk pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 35%, korelasi atau hubungan antara kompensasi finansial langsung dengan kinerja memperoleh hasil sebesar 0,806 (positif) yang berarti hubungan yang sangat kuat.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pada karyawan bagian marketing PT. Sanggar Mas Jaya cabang Bandung, yaitu :

1. Berdasarkan tanggapan responden karyawan mengenai variabel upah, pada dimensi upah terdapat indikator upah yang diterima karyawan sesuai dengan kesepakatan perusahaan yang memperoleh penilaian terkecil dari responden karyawan bagian marketing PT. Sanggar Mas Jaya cabang Bandung.. Upah yang diterima karyawan dirasakan oleh karyawan masih belum sesuai dengan kesepakatan mereka dengan perusahaan. Besaran upah tidak lepas dari banyaknya penjualan setiap bulan. Upah berhubungan dengan bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan dihitung berdasarkan hasil banyaknya penjualan barang dalam satu bulan. Bonus diberikan jika karyawan mampu menjual minimal 5 unit sepeda motor, jika dalam satu bulan seorang karyawan tidak mampu menjual minimal 5 unit maka karyawan tersebut tidak akan menerima bonus. Rata-rata karyawan PT. Sanggar Mas Jaya cabang Bandung hanya mampu menjual 3 unit saja dari ketentuan perusahaan yang membebaskan minimal penjualan 5 unit jika ingin mendapatkan bonus penjualan. Hal ini terbukti sangat memberatkan bagi karyawan yang ingin mendapatkan bonus penjualan. Seharusnya perusahaan memberikan kelonggaran dengan bonus tiap karyawan yang mampu menjual satu unit.
2. Berdasarkan tanggapan responden karyawan mengenai variabel kinerja, pada dimensi *competencies* (kompetensi) terdapat indikator selalu menggunakan

pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat yang memperoleh penilaian terkecil dari responden karyawan bagian marketing PT. Sanggar Mas Jaya cabang Bandung. Seorang karyawan haruslah memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya dan merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan arahan kepada karyawannya supaya karyawan lebih bisa dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat supaya dalam hal ini agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal dengan membentuk jiwa pemimpin pada setiap karyawannya.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar pihak PT. Sanggar Mas Jaya cabang Bandung khususnya di bagian marketingnya dapat mempertahankan, menjaga, mengawasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui kompensasi yang dalam hal ini adalah kompensasi finansial langsung demi mewujudkan tujuan perusahaan.