

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Perumda BPR Majalengka. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran Kompensasi karyawan Perumda BPR Majalengka tergolong dalam kategori tinggi. Artinya para responden lebih cenderung setuju bahwa implementasi kompensasi telah baik diterapkan oleh manajemen, hal ditandai dengan adanya pemberian gaji, bonus dan insentif yang dirasa cukup oleh para karyawan yang sudah memenuhi harapan dan beban pekerjaan. Ditambah dengan adanya fasilitas darma wisata dan jaminan (asuransi). Meskipun ada beberapa yang menurut karyawan kurang optimal.
2. Begitu juga dengan gambaran umum pelatihan pada Perumda BPR Majalengka yang masuk kedalam kategori sangat tinggi. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan dirasa sangat membantu para karyawannya baik itu dalam hal menyelesaikan pekerjaan, ataupun menambah wawasan baru di dunia perbankan. Hal itu ditandai dengan beberapa tanggapan responden yang memberikan skor-skor tinggi pada pernyataan-pernyataan yang penulis berikan.
3. Kinerja karyawan pada Perumda BPR Majalengka juga tergolong tinggi. Dengan indikator yang paling tinggi yaitu berada pada bagaimana memanfaatkan fasilitas kantor yang ada tetapi sayangnya tidak diikuti oleh rasa bertanggung jawab untuk ikut memelihara fasilitas tersebut, ditandai dengan rendahnya skor dalam hal memelihara sarana yang ada di perusahaan Perumda BPR Majalengka.

Dan juga masih belum sadarnya para karyawan dalam hal kedisiplinan dalam hal mengambil cuti atau tidak masuk tanpa keterangan.

4. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Majalengka, meskipun tergolong rendah. Namun dengan hal itu menunjukkan bahwa ketika ada perubahan yang terjadi pada kebijakan kompensasi yang diambil oleh manajemen maka akan terjadi pengaruh positif pada kinerja karyawan.
5. Pelatihan mempunyai pengaruh positif bagi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan kompensasi, pelatihan memiliki nilai yang sedang untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun beberapa pelatihan yang sudah dilakukan harus dievaluasi lagi agar karyawan sangat terbantu pasca pelatihan. Baik itu dalam menjalankan kewajibannya ataupun mendapat wawasan yang luas. Dengan seperti itu kedua belah pihak akan saling menguntungkan dalam hal memajukan perusahaan.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif yang cukup nyata terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Majalengka. Dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan pelatihan. Apabila manajemen meningkatkan kebijakan kompensasi dan pelatihan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan juga.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya Perumda BPR Majalengka.

1. Dalam upaya peningkatan kinerja pada karyawan di Perumda BPR Majalengka, kompensasi perlu lebih ditingkat lagi karena dengan kompensasi yang telah dirasakan tinggi akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi kompensasi terutama pada disisi diluar gaji seperti bonus dan insentif atau beberapa bentuk kompensasi non finansial.

Penerapan sistem kompensasi agar lebih ditingkatkan baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta menggunakan azas keadilan dan kelayakan. Keadilan, kelayakan dan besarnya kompensasi yang berlaku pada suatu perusahaan akan banyak menarik minat para calon tenaga kerja yang potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Berbeda dengan perusahaan yang memberikan kompensasi yang kecil dan tidak layak tentunya akan sepi peminat dari calon-calon tenaga kerja yang potensial. Kompensasi yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan karyawan yang ada. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi manakala kompensasi yang mereka terima dari perusahaannya tidak memadai guna menghidupi diri dan keluarganya, maka mereka akan berpikir untuk keluar ke perusahaan lain yang sistem kompensasinya lebih baik dari perusahaan asal ia bekerja. Kalaupun mereka tetap bekerja pada perusahaan tersebut, maka mereka akan bekerja seadanya dan tidak bergairah dalam bekerja sehingga produktifitas kerjanya pun rendah.

2. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah ada sebelumnya baik dari penilaian kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program, prinsip pembelajaran maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.
3. Hendaknya perusahaan mengelola disiplin kerja dan penerapannya dengan menggunakan pendekatan standar, sanksi serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
4. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, kemampuan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.