

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran kompensasi pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran yang meliputi *adequate* (memadai), *equitable* (adil), *balanced pay* (seimbang), *cost effective* (biaya yang efektif), *secure* (aman), *incentive providing* (memberikan perangsang), dan *acceptable* (dapat diterima) dinilai ada pada kategori sangat baik oleh responden. Skor yang paling tinggi ada pada indikator *equitable* (adil), mayoritas karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung, sehingga dapat dikatakan adil. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator *secure* (aman), beberapa karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum dapat memenuhi kebutuhan pokok hidupnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi di PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran telah berjalan dengan baik namun belum maksimal.
2. Secara umum gambaran kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran yang meliputi *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost-effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact* dinilai ada pada kategori tinggi oleh responden. Skor yang tertinggi ada pada indikator

Frendy, 2012
Pengaruh Kompensasi Terhadap...

interpersonal impact (dampak antar karyawan), mayoritas karyawan dapat mematuhi peraturan perusahaan dengan baik, mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit, dan memiliki tingkat penghargaan yang tinggi terhadap hasil kerjanya. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator *timeliness* (ketepatan waktu), mayoritas karyawan menilai perbandingan jumlah jam kerja dengan beban kerja yang mereka tanggung kurang sesuai, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu dan kurang efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran sudah cukup baik, meskipun belum optimal dan masih dapat ditingkatkan dalam beberapa hal.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran, maka diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh rendah terhadap kinerja karyawan, hal ini mengacu pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompensasi, sebaiknya PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran lebih bijak dalam menentukan besarnya kompensasi agar karyawan merasa tercukupi, khususnya untuk hal pemenuhan kebutuhan pokok hidup. Walaupun hasil penelitian hanya menunjukkan sedikit dari responden yang memberikan penilaian negatif, namun hal ini tetap harus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan agar pelaksanaan kompensasi menjadi lebih baik. Perusahaan dapat melakukan angket mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pokok hidup karyawannya untuk mendapatkan data yang realistis dan efektif, selain itu perusahaan juga dapat melakukan *pay survey* pada perusahaan sejenis atau bahkan pada perusahaan pesaing, dan yang terakhir perusahaan perlu menyesuaikan kompensasi dengan standar Upah Minimum Propinsi (UMP) yang berlaku.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, sebaiknya PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran lebih memperhatikan masalah mengenai *timeliness* yang mendapat penilaian tidak cukup baik bila dibandingkan dengan indikator lainnya. Perusahaan dapat lebih bijak lagi dalam menentukan perbandingan jumlah jam kerja dengan beban pekerjaan yang harus ditanggung karyawan. Dengan berdialog langsung bersama karyawannya, perusahaan akan mengetahui kendala yang dihadapi, sehingga dapat menetapkan waktu kerja karyawan dengan efektif yang akan berujung pada terpenuhinya tujuan perusahaan.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena penulis baru meneliti faktor kompensasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka perlu ada penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lainnya seperti, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dll.

