

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran kompensasi pada Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung yang meliputi Kompensasi Langsung (gaji pokok, penghasilan tidak tetap) dan Kompensasi Tidak Langsung (tunjangan) dinilai ada pada kategori baik oleh responden. Aspek yang paling tinggi terdapat pada indikator gaji yang mengukur tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan aspek terendah terdapat pada indikator program insentif yang mengukur tingkat program insentif dan indikator tunjangan yang mengukur tingkat fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menunjang penyelesaian pekerjaan.
2. Secara umum gambaran prestasi kerja pada Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung yang diukur berdasarkan beberapa sub variabel yang terdiri dari kuantitas, kualitas, kedisiplinan, kehadiran dan kemampuan dinilai sudah baik oleh pimpinan perusahaan dalam penelitian ini, hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori baik. Aspek yang paling tinggi terdapat pada indikator kemampuan untuk bersosialisasi yang mengukur tingkat kesediaan karyawan untuk bekerjasama. Sedangkan aspek

terendah terdapat pada indikator ketelitian dalam menyelesaikan tugas dengan ukuran karyawan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Toyota Auto 2000 Cabang Asia Afrika Bandung diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## 5.2 Saran

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi, yaitu dengan dilakukan penyesuaian pembayaran berdasarkan beban kerja, jika tugas yang diberikan lebih dibandingkan hari-hari kerja biasanya, maka perusahaan sebaiknya memberikan insentif yang sesuai dengan beban kerja karyawan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, dan pada akhirnya prestasi kerja akan meningkat.
2. Untuk mengatasi meningkatkan prestasi kerja karyawan, Perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas kepada karyawan yang ingin maju agar karyawan dapat meningkatkan kemampuannya hal ini dapat dilakukan melalui frekuensi pendidikan dan pelatihan secara rutin, dan juga dapat melalui pemberian informasi karier yang jelas kepada karyawan.
3. Untuk mengatasi rendahnya karyawan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja, pimpinan perlu meningkatkan pengawasan kepada karyawan dalam hal ketelitian karyawan dalam bekerja serta perlu menerapkan sanksi kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, hal ini

dilakukan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan karyawan dalam bekerja sehingga dengan demikian pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu, prestasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor kompensasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.
5. Berdasarkan saran diatas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.