

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Purwakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat diketahui bahwa gambaran pelaksanaan kompensasi pada karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Purwakarta berada pada kategori tinggi. Namun karyawan menilai kompensasi yang diterima selama ini belum memenuhi tuntutan serikat pekerja karena pembayaran yang diterima selama ini tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Karyawan menilai adanya ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan beban kerja selama ini, sehingga kurang memotivasi mereka untuk bekerja dan kurang memicu efektivitas kerja yang lebih baik dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Sehingga kompensasi yang telah mereka terima selama ini belum sepenuhnya memberikan rasa aman bagi kesejahteraan karyawan dan keluarganya karena belum memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Purwakarta dinilai tinggi. Namun karyawan dinilai belum mempunyai

kesadaran yang tinggi dalam hal kehadiran. Karyawan dinilai belum memanfaatkan jam kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga kedisiplinan karyawan perlu ditingkatkan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari koefisien determinasi yang didapat adalah sebesar 57,5%, yang berarti bahwa kinerja karyawan sebesar 57,5% dipengaruhi oleh kompensasi sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

## 5.2 Saran

Atas dasar hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kompensasi harus terus diperhatikan karena belum sesuai dengan tuntutan serikat pekerja, beban pekerjaan, dan keseimbangan antara penerimaan kompensasi dengan kemampuan kerja sehingga belum memberikan rasa aman kepada karyawan dan keluarganya karena belum memenuhi kebutuhan hidup yang semakin tinggi. Pihak perusahaan harus lebih bekerjasama dengan serikat pekerja untuk mengetahui keinginan dan keluhan-keluhan yang dirasakan oleh karyawan atas pelaksanaan kompensasi. perusahaan harus lebih memperjelas lagi

masalah *job description* sehingga antara beban pekerjaan seorang karyawan di bidang yang satu tidak sama dengan bidang lainnya. Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan beban dan resiko pekerjaan yang dipikul oleh karyawan. Selain itu, pemberian bonus maupun penambahan nominal gaji dapat dilakukan agar kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi.

2. Pihak perusahaan harus lebih tegas dalam hal kedisiplinan, karena masih banyak karyawan yang tidak hadir tepat pada waktunya dan kurang memanfaatkan jam kerjanya secara efektif. Ada beberapa orang karyawan yang masih datang atau hadir di tempat kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan misalnya datang terlambat atau pulang terlalu cepat. Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin karyawan yaitu dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* yang jelas dan tegas. Pemberian *reward* dapat berupa pujian, bonus maupun nilai baik dalam penilaian kinerja sebagai salah satu indikator keputusan promosi jabatan, sedangkan pemberian *punishment* dapat berupa teguran atau peringatan, maupun dengan melakukan demosi.

