

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka yang berupa uraian-uraian teori, hasil penelitian dengan penyebaran angket, serta pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Matahari Departemen Store Bandung Indah Plaza (BIP) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran mengenai pengembangan karier karyawan Matahari Departemen Store Bandung Indah Plaza (BIP) berdasarkan hasil dari perhitungan daerah kriterium berada pada kategori sedang. Perusahaan sudah berusaha memberikan program pengembangan karier kepada karyawan untuk meningkatkan karier di masa mendatang, namun pelaksanaannya belum optimal. Perusahaan belum sesuai dalam menentukan keahlian karyawan dengan pekerjaan, dan kurang jelasnya informasi karier yang diberikan kepada karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran mengenai kompensasi karyawan pada Matahari Departemen Store Bandung Indah Plaza (BIP) berdasarkan hasil dari perhitungan daerah kriterium berada pada kategori sedang. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan sudah terlaksana, namun pemberian

kompensasi masih belum maksimal. Faktor yang mempengaruhi yaitu belum sesuaiya pemberian kompensasi berdasarkan beban kerja, pembayaran kompensasi kurang sesuai dengan tambahan jam kerja.

3. Pengembangan karier (X1) dan kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji koefisien korelasi dan analisis regresi berganda. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan karier dan kompensasi. Dari kedua variabel tersebut pengembangan karier (X1).
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran mengenai kinerja karyawan pada Matahari Departemen Store Bandung Indah Plaza (BIP) berdasarkan hasil dari perhitungan daerah kriterium berada pada kategori sedang. Kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada karyawan telah dilakukan dengan baik, meskipun demikian keterampilan karyawan dinilai masih rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil pembahasan pada uraian sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis usulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi.

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi, yaitu dengan dilakukan penyesuain

pembayaran berdasarkan beban kerja, jika tugas yang diberikan lebih dibandingkan hari-hari kerja biasanya, maka perusahaan sebaiknya memberikan tambahan pembayaran, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, dan pada akhirnya kinerja akan meningkat.

2. Pengembangan Karier.

a) Pengembangan karier pada Matahari Departemen Store Bandung Indah Plaza (BIP) sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi. Perusahaan sebaiknya meninjau kembali kesesuaian keahlian dengan pekerjaan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pilihan kepada karyawan dalam menentukan pekerjaan sesuai dengan keahlian, dan memberikan perusahaan memberikan penilaian ulang agar keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan karyawan.

b) Untuk mengatasi kesesuaian karier dengan pekerjaan, 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. Kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik dan memperbaiki kinerja karyawan yang masih rendah, dengan didukungnya tersedianya pengembangan karier yang jelas, dan pemberian kompensasi yang sesuai berdasarkan beban kerja karyawan. Sehingga kinerja menjadi meningkat dan target yang ditentukan perusahaan selalu tercapai.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor pengembangan karier dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.