

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan analisis data dan temuan fakta dari penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan di Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA). Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan.

Dalam menganalisis hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan, penelitian menghasilkan persamaan linear, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Kompensasi) dengan variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan). Dari uji keberatan regresi dapat disimpulkan bahwa data memiliki regresi yang berarti, sedangkan uji normalitas galat taksiran regresi Y dan X dengan uji Liliefors, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji koefisien korelasi *product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan dengan kompensasi. Selain itu keberatan koefisien korelasi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Impilkasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka penelitian ini mengandung impilkasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sangat beragam. Akan tetapi faktor kompensasi yang diterima karyawan memberikan kontribusi yang tinggi dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa senang dan merasa di hargai. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai maka kesejahteraan karyawan pun dapat terpenuhi. Karyawan yang kebutuhan terpenuhi cenderung akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Karyawan yang diberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhannya akan bekerja sebaik mungkin di koperasi yang menjadi tempat kerjanya, artinya mempunyai kemungkinan besar untuk mencapai tujuan koperasi sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Kompensasi sangatlah penting, karena dengan kompensasi yang sesuai seseorang akan dapat lebih memenuhi kebutuhannya dan tercukupi kesejahteraannya. Hal ini juga akan membuat individu tidak akan mudah berpindah tempat kerja, tidak mudah terpengaruh dan merasa tenang untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan baik kebutuhan fisik maupun psikologis maka sistem pemberian kompensasi akan tercipta dengan baik sehingga mendorong karyawan untuk terus berprestasi. Selain itu faktor

kemampuan karyawan, pengembangan karyawan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja karyawan, hubungan antar karyawan juga harus diperhatikan karena juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan di koperasi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan Prestasi kerja karyawan, yaitu ; antara lain :
 - a) Meningkatkan inisiatif karyawan, yaitu dengan cara memberikan pengrahan serta pelatihan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan koperasi dan dapat berprestasi.
 - b) Meningkatkan kerjasama antar karyawan dengan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan suasana kerja yang baik, sehingga karyawan juga akan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas serta prestasi kerja karyawan.
 - c) Meningkatkan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - d) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberi contoh masalah agar karyawan dapat mengetahui cara menyelesaikan

masalah tersebut. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik.

e) Meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan juga dengan memberi pengarahan atau pelatihan kepada karyawan, agar karyawan dapat lebih terampil dalam bekerja

2. Dalam pemberian kompensasi sebaiknya koperasi menerapkan prinsip keadilan, misalnya dengan mempertimbangkan jumlah tanggungan karyawan, peraturan perundangan pemerintah mengenai kompensasi agar tidak terjadi konflik kerja yang dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.