

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pada karyawan PERUM DAMRI di Jakarta. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,513. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel kompensasi, terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator kompensasi langsung yaitu sebesar 50,01%, sedangkan skor terendah adalah indikator kompensasi tidak langsung yaitu sebesar 49,9%. Pada variabel kinerja karyawan indikator kepemimpinan yaitu sebesar 13,35%, sedangkan skor terendah adalah prestasi kerja yaitu sebesar 11,98%.

Kinerja karyawan PERUM DAMRI ditentukan oleh kompensasi sebesar 26,32% dan sisanya sebesar 73,68% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, sikap disiplin, kepuasan kerja, dan kompetensi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pada karyawan PERUM DAMRI di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel kompensasi, terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator kompensasi langsung yaitu sebesar 50,01%, sedangkan skor terendah adalah indikator kompensasi tidak langsung yaitu sebesar 49,9%. Pada variabel kinerja karyawan indikator kepemimpinan yaitu sebesar 13,35%, sedangkan skor terendah adalah prestasi kerja yaitu sebesar 11,98%.

Implikasi dari penelitian ini adalah PERUM DAMRI harus dapat menerapkan kompensasi yang layak bagi karyawannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa dalam indikator kompensasi yang perlu dipertahankan oleh perusahaan adalah kompensasi langsung. Sedangkan dalam indikator kompensasi yang perlu ditingkatkan adalah kompensasi tidak langsung. Hal ini dikarenakan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang juga dibutuhkan oleh para karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Sebaiknya PERUM DAMRI terus mendorong para karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik.
2. Sebaiknya PERUM DAMRI memberikan imbalan yang layak bagi karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.
3. Sebaiknya PERUM DAMRI memperhatikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.