

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoretik, perhitungan uji dan analisis, serta deskripsi dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan jika perusahaan memberikan kompensasi finansial terhadap seluruh karyawannya dilihat dari gaji pokok berupa gaji yang diberikan perusahaan tersebut. Dengan kata lain semakin tinggi gaji yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan disebabkan dari motivasi dalam diri karyawan dilihat dari indikator prestasi yang diraih oleh karyawan tersebut. Sehingga semakin baik prestasi yang diraih oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja yang diberikan karyawan.
3. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan jika perusahaan memiliki pengendalian internal yang baik dilihat dari segi pemantauan terhadap seluruh karyawannya. Hal ini menunjukkan semakin

baik atau ketatnya pemantauan yang dilakukan dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan oleh peneliti, terdapat implikasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, dengan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat memberikan informasi akan pentingnya faktor internal maupun eksternal dalam menunjang kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian skor indikator masih terdapat nilai yang kecil pada variabel kompensasi finansial, yaitu perusahaan diminta untuk lebih memperhatikan gaji variabel berupa bonus untuk setiap karyawannya. Selain itu, variabel motivasi kerja pada kepuasan atas pekerjaan yang berupa kepedulian perusahaan atas prestasi karyawan perlu ditingkatkan kembali. Sedangkan, variabel pengendalian internal perlu adanya pemantapan dalam peraturan serta etika kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan pengendalian yang baik agar karyawan tetap konsisten dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Berdasarkan penjabaran indikator di atas, perusahaan perlu melakukan pengevaluasian serta perbaikan, agar terciptanya pencapaian kinerja karyawan yang maksimal dan optimal yang otomatis akan berdampak terhadap kinerja perusahaan yang semakin baik dan bisa lebih meningkatkan nilai perusahaan dimata umum.
2. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan

kebutuhan, peningkatan motivasi kerja dari perusahaan dan ketatnya pengendalian internal dapat menimbulkan perilaku yang baik bagi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi serta memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaannya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Penelitian saat ini hanya terbatas pada kantor pusat di setiap perusahaan yang dijadikan sampel, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas yaitu kantor cabang setiap wilayah perusahaan.
2. Penelitian saat ini terbatas dengan menggunakan 2 perusahaan sub sektor telekomunikasi yang terdaftar di BEI, yaitu PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk dan PT Indosat, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan seluruh perusahaan sub sektor telekomunikasi yaitu PT XL Axiata Tbk dan PT Smartfren Telecom Tbk.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sektor dalam pengambilan sampel dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.