

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi langsung pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan terhadap karyawan dapat dikatakan belum maksimal. Pemberian kompensasi atas jam kerja karyawan melebihi jam kerja yang seharusnya belum diberikan oleh perusahaan, namun hal tersebut tidak membuat kinerja karyawan menurun dan tetap memberikan tenaganya secara maksimal terhadap perusahaan.
2. Pemberian kompensasi tidak langsung pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan terhadap karyawan dapat dikatakan belum maksimal. Kompensasi tidak langsung lainnya ada yang belum diberikan oleh perusahaan, yaitu berupa kafetaria (kantin) untuk karyawan, namun hal tersebut tidak mematahkan semangat kinerja karyawan untuk tetap bekerja dengan giat.
3. Nilai *Rsquare* sebesar 0,661 atau 66,1%, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sebesar 66,1% sedangkan sisanya 33,9% dijelaskan sebab-sebab lain.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, berikut diuraikan implikasi manajerial yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan.

- a. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi langsung di BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan dapat dilihat dari aspek ketepatan waktu penggajian, besarnya gaji sesuai dengan masa kerja, besarnya gaji sesuai dengan jabatan karyawan, besarnya bonus sesuai dengan prestasi kerja, kesesuaian bonus dengan harapan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ini upaya perusahaan untuk lebih memotivasi kinerja karyawannya untuk terus meningkat, perusahaan dapat memberikan perhatian lebih, seperti mempertahankan gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Hal tersebut akan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih bersemangat bekerja.
- b. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi tidak langsung di BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan dapat dilihat dari aspek ketepatan waktu pemberian tunjangan, kesesuaian tunjangan dengan masa kerja, kesesuaian tunjangan dengan harapan, kemudahan pelayanan kesehatan, pelayanan kesehatan memenuhi kebutuhan kesehatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut adalah cara perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, jika karyawan

merasakan kebutuhannya dapat tercukupi maka karyawan akan lebih loyal dengan perusahaan. Sebagai upaya perusahaan mempertahankan karyawannya, perusahaan dapat memberikan kompensasi tidak langsung seperti kafetaria atau kantin khusus untuk karyawan beristirahat.

C. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Dalam proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner peneliti tidak dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner, sehingga dimungkinkan pengisian jawaban responden belum sepenuhnya menjawab sesuai kondisi yang dirasakan responden.
2. Dalam penelitian ini variabel bebasnya hanya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, untuk meningkatkan nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi, maka dapat ditambahkan variabel lain yang diprediksikan mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan.

Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun, Ngawi, Ponorogo dan Pacitan dapat tetap mempertahankan atau mungkin dapat meningkatkan tingkat gaji karyawannya sehingga karyawan

akan terus merasa puas terhadap kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan, sedangkan untuk aspek kompensasi tidak langsung khususnya aspek kemudahan pelayanan kesehatan, mengingat pentingnya kesehatan bagi karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan kesehatan karyawannya jika karyawan sakit maka pekerjaan pun akan tertunda dan akan merugikan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan, dan membuat para karyawan meningkatkan kinerja mereka sehingga target perusahaan tercapai.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Pengembangan hasil penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan variabel lain yang diprediksikan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja (Rahmawati dan Hadi, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Anto, Dajan. 1996. Pengantar Metode Statistik. Jilid Kedua. LP3ES. Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Farla, Diah & Widyanata. 2019. Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Vol, 4. No, 1 hal 17-30.
- Fauziah, Sunuharyo & Utami. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol, 37. No, 1 hal 178-187.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Bagaimana meneliti dan menulis tesis. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keempat belas*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati & Hadi. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo Jepara). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol, 7. No, 3 hal 350-358.
- Samudra, Rahardjo & Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol, 7. No, 2 hal 1-9.

- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Cetakan Kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke Empat. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Kencana.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Bandung. Alfabeta.
- Zulkarnaen dan Herlina. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*.
- Wawancara dengan salah satu karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Madiun dilakukan pada tanggal 7/3/2019
- www.bpjsketenagakerjaan.go.id di akses pada tanggal 29/5/2019