

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil serta pembahasan penelitian ini, maka kesimpulan untuk penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar” ini, adalah sebagai berikut:

- Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi cabang Denpasar. Semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.
- Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi cabang Denpasar. Semakin tinggi kompensasi non finansial maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi cabang Denpasar. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan–keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, oleh karena itu diharapkan bagi penelitian

selanjutnya dapat mempertimbangkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.

Berikut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT.Pinus Merah Abadi cabang Denpasar yang dimana perusahaan tersebut memiliki perijinan yang tidak mudah untuk akses masuk atau melakukan pengisian kuesioner
2. Dalam melakukan proses pengambilan data yang diberikan oleh responden terkadang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini terjadi karna anggapan dan pemahaman mengenai pernyataan dalam kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian di atas, maka ada beberapa saran dari peneliti agar dapat memberi manfaat dan saran bagi pihak - pihak terkait:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan budaya organisasi karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara meningkatkan hubungan baik antar seluruh pemangku kepentingan dalam sebuah perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mensosialisasikan dan menegakkan norma/aturan, kebiasaan dan unsur budaya ke organisasi kepada karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi finansial karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan secara adil dan layak pada karyawan. Serta memperhatikan kreatifitas yang dimiliki oleh karyawan Pemberian kompensasi sebaiknya dilakukan secara adil dan jumlahnya layak karena ini akan berpengaruh kepada tinggi rendahnya kinerja karyawan.

3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi non finansial karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan dan lingkungan kerja yang nyaman. Karna dengan memberikan penghargaan dan lingkungan kerja yang nyaman terhadap karyawan dapat membuat para karyawan tersebut merasa di terima di perusahaan atau suatu organisasi dan karyawan menumbuhkan rasa semangat dalam dirinya untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti bisa menambahkan beberapa variabel lingkungan kerja atau kompensasi secara lebih terperinci.
5. Untuk penelitian yang akan datang, peneliti bisa memilih pada perusahaan lain dengan jumlah lebih banyak yang sampelnya dapat digeneralisasikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, dan Indikator*.
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Cahyaningtyas, F. A., & Hadi, S. P. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 78–87.
<http://ezproxy.umgc.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.9a6b7922453cad227f301e7294f3&site=eds-live&scope=site>
- Ditya, M. P., Tinggi, S., Ekonomi, I., Kbp, ", & Padang, ". (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*, 5(1), 113–126.
<https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>
- Gary Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Julianingrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676.
- Kasman, A. S. (2022). The Effect of Financial Compensation and Work Environment on Employee Satisfaction and Performance CV.Amri Jaya Dinamika Of Pekanbaru City. *Sains Organization*, 1(1), 63–74.
- Mubarok, E. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Penerbit in media.
- Novitasari, D., Fahlevi, M., Nagoya, R., Surya Wanasida, A., Purwanto, A., & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, J. (2021). The Role of Financial Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on Performance through Teacher Personality: Evidence from Indonesian Elementary Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 2975–2985.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Priyanto, F. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT Pos Indonesia Cabang Pangkalpinang). *Doctoral Dissertation, Universitas Bangka Belitung*.
- Prof.Dr.Wilson Bangun,S.E., M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Penerbit Erlangga.

- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–56.
- Sabatini, E. M., Putra, B. A., Tridayanti, H., & Damayanti, E. (2021). The Effect of Financial Compensation & Non-financial Compensation on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) East Java Region. *IJIEEB (International Journal of Integrated Education, Engineering Business*, 04(02), 87–96.
<https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/ijieeb/article/download/1610/1106>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 375–388.