

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Selain itu disertakan keterbatasan penelitian dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan diatas menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi langsung yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tetapi tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan diatas menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi tidak langsung yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Di dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dari hasil penelitian yang didapat dapat dilihat bahwa kompensasi tidak langsung yang menunjukkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada variabel kompensasi tidak langsung dapat dilakukan dengan cara melakukan peningkatan dalam pemberian kompensasi tidak langsung bisa dilakukan dengan cara memperbaiki sistem pemberian tunjangan bagi setiap karyawannya dalam hal ini karyawan tetap Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang disesuaikan dengan beban kerja mereka. Dari hal tersebut diharapkan terjadi peningkatan dalam pemberian kompensasi tidak langsung. Selain perbedaan sektor yang diteliti oleh peneliti sebelumnya alasan yang menyebabkan kompensasi langsung tidak berpengaruh adalah diduga sistem pemberian kompensasi langsung yang berbeda.

Studi ini memberikan beberapa implikasi manajerial untuk pihak yang diteliti dalam hal ini Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan bagi pihak lain atau di sektor yang sama. Studi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan diharapkan akan meningkatkan kesadaran bagi para jajaran manajerial untuk selalu memperhatikan aspek – aspek dalam manajemen sumber daya manusia sehingga dapat membantu mereka dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mampu dan menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dan terus meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Temuan dari penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan yang dihadapi oleh peneliti antara lain:

1. Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh responden sendiri dalam hal ini karyawan yang terkait memunculkan data yang bias seharusnya pengukuran kinerja karyawan dilakukan oleh atasan atau jajaran manajer yang dapat mengukur kinerja karyawan tersebut sehingga data tidak menjadi bias.
2. Kelemahan selanjutnya adalah variabel peneliti terbatas hanya pada variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung padahal masih banyak variabel – variabel yang penting dan mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak dimasukkan oleh peneliti.

5.4 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengukur atau mendapatkan data terkait kinerja karyawan kepada pihak yang lebih berkompeten dan paham dalam hal ini manajer yang melakukan pengukuran kinerja karyawan di tempat yang akan diteliti tersebut sehingga data tidak menjadi bias akibat dari responden yang mengisi sendiri terkait variabel kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak terbatas pada variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dan memasukkan lebih banyak

variabel – variabel yang penting yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Daftar Pustaka

- Brasilio, B. A., & Tridayanti, H. (2020). *Effect of Direct and Indirect Compensation for Performance of Employees PT . Terminal Petikemas Surabaya*. 200–207.
- Dessler, G. (2013). *Resource Management Thirteenth Edition*.
- Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management, eBook, Global Edition*. Available from: *VitalSource Bookshelf, (5th Edition)*. Pearson International.
<https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781292261966/pageid/360%0A%0A>
- Dwianto, A. S., Rustomo, R., & Aprurroji, A. (2019). The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia - Karawang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 178–187.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.43>
- Gibson, James L; Ivacevich, John M; Donnelly, Jr. James H; Konopaske, R. (2010). *Organizations Behavior, Structure, Processes*.
- KSDM, U. (2022). *Kantor Sumber Daya Manusia Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. <https://sdm.uajy.ac.id/#statistik-offer>
- Lestari, F., Haryono, S., Kurnia, M., & Rda, P. (2020). The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(3), 2456–4559. www.ijbmm.com
- Niar, I. (2019). *The Influence Of Direct Compensation And Indirect Compensation Toward Employee Performance In PT Trisun Abadi Mandiri*. 377(Icaess), 75–79. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.15>
- Noe, Raymmond; Hollenbeck, John; Gerhart, Barry; Wright, P. (2020). *ISE eBook for Human Resource Management (12th edition)*. McGraw-Hill Higher Education (International).
<https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781260589566/epubcfi/6/2%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcover%5D!/4/2/2/2%4052:37>
- Purnama Manurung, S. (2017). the Effect of Direct and Indirect Compensation To Employee’S Loyalty: Case Study At Directorate of Human Resources in Pt Pos Indonesia. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 7(1), 84–102.
<https://doi.org/10.21776/ub.jiae.2017.007.01.6>

- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. In *Pearson*.
- Robert L, Mathis; John H, J. (2010). *Human Resource Management Twelfth Edition*. In *フィットネスビジネス* (Issue 51). <http://ci.nii.ac.jp/naid/40017412209/>
- Schindler, P. (2021). *ISE eBook Online Access for Business Research Methods*. Available from: *VitalSource Bookshelf, (14th Edition)* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International). <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781264364541>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. In *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. (1st ed., p. 43). Alfabeta.
- Wekesa, J. N. (2013). *Secondary School Teachers in Eldoret Municipality*. 3(6), 1–4.

