

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) adalah satu-satunya perusahaan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak di bidang industri asuransi jiwa, dibawah naungan Departemen Keuangan Republik Indonesia. Perusahaan ini berdiri dengan satu tujuan mulia, yaitu mendidik masyarakat merencanakan masa depan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Analisis pengaruh kompensasi moneter langsung dan kompensasi moneter tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Wilayah Malang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif secara umum menunjukkan bahwa kompensasi moneter langsung (X_1) dan kompensasi moneter tidak langsung (X_2) dapat dikatakan sudah baik, demikian juga kinerja karyawan, secara umum menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kinerja yang baik.
2. Kompensasi moneter langsung dan kompensasi moneter tidak langsung secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan R^2 sebesar 0,366 artinya variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas kompensasi moneter langsung (X_1) dan kompensasi moneter tidak langsung (X_2) sebesar 36,6%.

Hal ini dapat diartikan bahwa kedua bentuk kompensasi moneter dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 36,6%.

3. Kompensasi moneter langsung secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5% bila variabel bebas yang lain dalam penelitian ini adalah konstanta. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 1,213; berarti variasi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi moneter langsung sebesar 121,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi moneter langsung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 121,3%.
4. Kompensasi moneter tidak langsung secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5% bila variabel bebas yang lain dalam penelitian ini adalah konstanta. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah negatif dengan nilai -0,065; berarti variasi perubahan kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi moneter tidak langsung karena nilai koefisien determinasinya negatif dengan nilai -6,5%. Jadi hal ini dikarenakan dalam jumlah besar respondennya adalah karyawan tidak tetap (agen) sehingga pemberian kompensasi moneter tidak langsung dirasakan kurang mereka dapatkan. Alasan yang lain juga menyebutkan bahwa jumlah kompensasi moneter tidak langsung yang diberikan tidak menentu dan cenderung tidak merata terhadap semua karyawan dikarenakan pemberian kompensasi moneter tidak langsung disesuaikan dengan tingkat jabatan dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi moneter langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial sebesar 121,3% dan nilai t sebesar 3,429, lebih besar nilainya dari variabel kompensasi moneter tidak langsung.

1.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

a. Bagi Perusahaan

1. Dari hasil penelitian terungkap bahwa kompensasi moneter langsung mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pemberian kompensasi moneter langsung tersebut patut untuk dipertahankan oleh pihak perusahaan . Sedangkan untuk kompensasi moneter tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sepatutnya pihak perusahaan melakukan evaluasi dengan memberikan kompensasi moneter tidak langsung secara wajar dan adil agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan.

b. Bagi para teoritis

1. Melakukan penelitian terhadap variabel-variabel selain variabel kompensasi moneter langsung dan kompensasi moneter tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya, seperti kompensasi non-moneter, kepemimpinan, motivasi dan lainya.

2. Melakukan penelitian dengan menggunakan alat analisis yang berbeda, misalkan dengan path analysis, untuk mengetahui pengaruh secara timbal balik antara kedua bentuk kompensasi moneter terhadap kinerja karyawan, ataupun begitu juga sebaliknya untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kedua bentuk kompensasi moneter.

