

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asian Agri Regional Jambi dengan jumlah 50 data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel gaji (X1) berkategori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang gaji. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaji (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai t hitung $-3,703 > -2,013$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Osep Hijuzaman dkk. (2022) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan Sep Setyo Budi dkk. (2022), Shyreen dkk. (2022), Hervina Rianissany Harahap (2021), A. Oktavia (2021) dan Sampurno dkk. (2020) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel tunjangan (X2) berkategori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang tunjangan. Hasil penelitian menunjukkan variabel tunjangan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai t hitung $4,570 > 2,013$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil

penelitian ini konsisten dengan Sep Setyo Budi dkk. (2022), Shyreen dkk. (2022), Sampurno dkk. (2020) dan A. Oktavia (2021) yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak konsisten dengan Hervina Rianissany Harahap (2021) yang menyatakan bahwa tunjangan tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan.

3. Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel fasilitas kerja (X3) berkategori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang fasilitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada nilai t hitung $3,550 > 2,013$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini konsisten dengan Juliet J. M. Monde dkk. (2022), A. Oktavia (2021), Pratiwi, Nurul Jihan (2019), Ningrum, Indah Pawestri Setia (2019), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.
4. Seluruh hasil deskripsi item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) berkategori tinggi yang artinya rata-rata jawaban responden atas item pernyataan tersebut berada dalam skala 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan penelitian ini dapat membantu penilaian tentang kinerja karyawan.

5.2 SARAN

Saran yang dapat diambil berdasarkan kesimpulan diatas adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan dimana semakin tinggi gaji maka kinerja karyawan akan semakin rendah karena semakin banyak pula pekerjaan dan tanggungjawab yang harus diselesaikan. Rasa malas dan lelah melihat banyaknya pekerjaan perlu diatasi perusahaan agar kinerja

karyawan dapat meningkat seiring meningkatnya gaji. Perusahaan dapat menyusun ulang deskripsi pekerjaan tiap jabatan agar karyawan tidak terlalu terbebani dengan beban kerja yang begitu banyak sehingga mengurangi stress dan apabila diperlukan melakukan penambahan karyawan pada divisi yang membutuhkan.

2. PT. Asian Agri Regional Jambi dapat meningkatkan dan mempertahankan tunjangan yang telah diberikan mengingat tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyesuaikan antara tunjangan yang diberikan dengan hasil dan kinerja yang dicapai karyawan. Waktu dan usaha yang dikeluarkan tiap karyawan tentu memiliki pengaruh tersendiri terhadap perusahaan sehingga *review* kinerja akan berguna agar tunjangan dapat diberikan secara adil. Saran ketiga, PT. Asian Agri Regional Jambi dapat mengumpulkan sampel dari tiap divisi untuk melihat pendapat dan saran mereka mengenai fasilitas kerja dalam perusahaan. Sampel ini dapat digunakan perusahaan untuk menambah fasilitas yang sesuai untuk masing-masing divisi dan melakukan peningkatan dari fasilitas yang telah ada sehingga efektivitas dan efisiensi pekerjaan dapat meningkat.
3. Karyawan Asian Agri Regional Jambi dapat meninjau ulang mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya setelah mengalami kenaikan gaji atau kenaikan jabatan. Tentu gaji dan tunjangan yang besar akan membuat karyawan menjadi senang, namun apabila beban kerja dan tanggungjawab yang diberikan terlalu meningkat sehingga mempengaruhi pola kerja ataupun pola hidup, karyawan dapat melakukan konsultasi terhadap kepala divisi atau kepada HRD agar pekerjaannya dapat ditinjau ulang.
4. Peneliti ingin memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, yaitu dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, stres kerja, atau yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti juga menyarankan agar dapat menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar mendapatkan hasil yang lebih akurat mengenai pengaruh gaji, tunjangan, fasilitas terhadap kinerja karyawan.