

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Abadi Surabaya. Jadi ketika CV. Berkat Abadi Surabaya memberikan insentif baik secara material maupun non material dengan benar, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bagian operasional CV. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, disiplin karyawan kemudian akan meningkat dan kinerja karyawan lebih baik sehingga menjadi lebih produktif serta mengurangi biaya turnover karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan
 - a. Keterlambatan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan menjadi salah satu alasan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sebaiknya perusahaan mencari penyelesaian terlebih dahulu dari

penyebab adanya keterlambatan pemberian insentif. selain itu, perusahaan harus mengatur kembali kapan insentif bisa diberikan. Selain mengatur jadwal lembur karyawan, perusahaan juga harus memerhatikan jadwal pemberian insentif. Pastikan insentif bisa diberikan tepat waktu agar karyawan bekerja lebih optimal.

- b. Dalam hal komitmen karyawan merasa kinerjanya kurang dihargai akan cenderung malas untuk mengerjakan pekerjaan dan tidak berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Sebaiknya, perusahaan memperbaiki kembali sistem penilaian kinerja dan pemberian insentif. Semangat karyawan dalam bekerja akan meningkat jika perusahaan mampu memberikan timbal balik pada karyawan. Karyawan akan senang bekerja di perusahaan dan berusaha untuk terus bekerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan akan meningkat selama komitmen dalam diri karyawan kuat. Hal ini tentu membantu perusahaan untuk mendapatkan tujuannya dan memenuhi target perusahaan.
- c. Sebaiknya, perusahaan membuat sistem presensi yang lebih baku agar tidak terjadi kecurangan karyawan, seperti presensi sidik jari. Perusahaan juga bisa memberikan sanksi kepada karyawan yang memiliki kebiasaan terlambat. Dengan begitu, karyawan yang sering datang terlambat akan berkurang karena kedisiplinannya sekarang akan dinilai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain

yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan misalnya pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.