

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 9,204 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja, dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterimanya adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, kompensasi juga berperan sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Apabila sistem kompensasi dikelola dengan baik dan disesuaikan dengan pencapaian kinerja, maka hal tersebut dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu memberikan motivasi serta mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai standardized beta sebesar 0,280 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan fleksibilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,280, dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dalam konteks sistem kerja shift, fleksibilitas waktu kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, sehingga mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Kondisi tersebut berkontribusi pada meningkatnya fokus, semangat kerja, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang merasa memiliki keleluasaan dalam pengaturan waktu kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, fleksibilitas kerja dapat menjadi salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan.

3. Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel dukungan perusahaan memiliki nilai *standardized beta* sebesar 0,442 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa dukungan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan dukungan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,442, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Besarnya nilai koefisien ini menunjukkan bahwa dukungan perusahaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Dukungan perusahaan dapat diwujudkan melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pemberian arahan yang jelas, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari perusahaan, mereka akan merasa dihargai dan diperhatikan. Perasaan tersebut mendorong munculnya rasa

tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Dampaknya, karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dukungan perusahaan menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait.

1. Bagi pihak perusahaan, disarankan untuk melakukan peninjauan kembali terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, khususnya agar kompensasi tidak hanya bersifat standar, tetapi juga dikaitkan dengan pencapaian kinerja karyawan. Penerapan skema insentif berbasis kinerja atau pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat menjadi salah satu alternatif untuk mendorong peningkatan kinerja secara lebih efektif. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta mengoptimalkan kebijakan fleksibilitas kerja, terutama dalam pengaturan sistem kerja shift, agar karyawan memiliki keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi pribadi. Perusahaan juga perlu terus meningkatkan dukungan terhadap karyawan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pelatihan yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif guna menunjang kinerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

2. Bagi karyawan, diharapkan dapat memanfaatkan kebijakan fleksibilitas kerja dan berbagai bentuk dukungan perusahaan secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan sikap kerja yang profesional dan komitmen yang tinggi, karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik secara berkelanjutan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban

kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan lokasi penelitian, baik pada industri makanan cepat saji lainnya maupun sektor jasa yang berbeda, agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih luas, mendalam, dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan

