

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Papa *Cookies Cake & Bakery* Cabang Kota Kediri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Kompensasi yang Diterapkan pada Papa *Cookies Cake & Bakery* Cabang Kota Kediri

Sistem kompensasi yang diterapkan di Papa *Cookies Cake & Bakery* Cabang Kota Kediri terdiri atas kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial diberikan dalam bentuk gaji, insentif, bonus lembur, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, serta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial berupa fasilitas kerja seperti kendaraan operasional, mess karyawan, wifi, kegiatan gathering, serta kesempatan pengembangan karier. Pemberian berbagai bentuk kompensasi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya memberikan balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, tetapi juga berupaya meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan mereka dalam bekerja.

2. Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Papa *Cookies Cake & Bakery* Cabang Kota Kediri

Kompensasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan di Papa *Cookies Cake & Bakery* Cabang Kota Kediri. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pemberian gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas kerja mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, tanggung jawab, serta kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran tersebut terlihat dari meningkatnya kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran yang baik, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan, karyawan merasa usaha dan kontribusinya dihargai sehingga terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

B. Saran

1. Bagi Papa *Cookies Cake & Bakery* Cabang Kota Kediri

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan sistem kompensasi yang telah berjalan dengan baik, terutama dalam pemberian insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas kerja yang dinilai mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan, termasuk melakukan peninjauan dan penyesuaian besaran gaji dengan mempertimbangkan masa kerja, beban kerja, tanggung jawab, kinerja karyawan, serta perkembangan kondisi ekonomi dan kenaikan biaya hidup. Penyesuaian gaji yang dilakukan secara adil dan proporsional diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas

karyawan. Di samping itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan sistem komisi bagi karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pencapaian target penjualan atau pemasaran. Pemberian komisi berdasarkan pencapaian target secara objektif dan transparan diharapkan dapat menjadi bentuk apresiasi atas kinerja karyawan sekaligus mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan apabila di kemudian hari perusahaan mengembangkan sistem kerja yang mendukung penerapan komisi.

2. Bagi Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri

Universitas diharapkan dapat terus meningkatkan dukungan terhadap kegiatan penelitian mahasiswa dengan menyediakan referensi yang lebih lengkap dan mutakhir, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, universitas diharapkan dapat memperluas kerja sama dengan berbagai instansi atau perusahaan sehingga mahasiswa memperoleh kemudahan dalam mengakses lokasi penelitian serta mendapatkan data yang lebih komprehensif untuk mendukung penyusunan karya ilmiah.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada satu objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian atau mengkaji faktor-faktor lain yang dapat berperan untuk kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun gaya kepemimpinan sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.