

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja yang diterapkan di CV FCK Corporation, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi di CV. FCK Corporation terbilang efektif.

Pemberian kompensasi diberikan dengan menerapkan dua jenis kompensasi dalam memberikan kompensasi pada karyawannya. Kompensasi tersebut ialah kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua kategori, yakni kompensasi finansial langsung yang diberikan berupa gaji pokok, gaji ibu, gaji SOP, komisi, bonus, dan tunjangan hari raya. Sedangkan kompensasi finansial tak langsung yang diberikan adalah berupa seragam, makan, pelatihan, tunjangan kesehatan, fasilitas kantor, liburan. Selain kompensasi finansial, terdapat kompensasi non finansial yang diberikan CV. FCK Corporation pada karyawannya. Kompensasi yang diberikan yakni berupa tantangan bangkrut game, tantangan jualan di *car free day*, kajian keliling, tahsin, hafalan al-Qur'an, dan kajian setiap hari di bulan ramadhan, kepercayaan, pengakuan, dan yang lainnya, kegiatan olahraga rutin. Dari pemberian kompensasi tersebut, CV. FCK Corporation telah menerapkan semua jenis kompensasi yang ada.

2. Pemberian kompensasi secara otomatis efektif berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Target dapat tercapai karena para karyawan memiliki tujuan masing-masing untuk memperoleh kompensasi yang akan diberikan. Pemberian reward memicu dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kompensasi dalam ekonomi Islam diatur dalam bab *ijarah*. Kompensasi yang diberikan harus berdasarkan kemanfaatannya. Di CV FCK Cooperation, kompensasi juga diberikan sesuai dengan bagian kerjanya. Pada tiap-tiap bagiannya, berbeda-beda dalam pemberian kompensasinya. Seperti halnya bagi karyawan produksi memperoleh gaji ibu, gaji pokok, gaji SOP, dan gaji lembur. Sedangkan karyawan marketing, gaji yang mereka terima pada setiap bulannya berupa gaji pokok, gaji ibu, dan komisi. Pemberian kompensasi di CV. FCK Cooperation telah sesuai dengan syarat-syarat *ijarah*, yaitu pihak yang berakad telah memenuhi kriteria seperti sudah baligh, berakal, *mumayyiz*. Terdapat ijab dan qabul dalam akad yakni dilakukan ketika wawancara kerja, terdapat *ujroh* sesuai dengan yang telah disepakati, dan nominal *ujroh* tersebut jelas dan sesuai dengan manfaat yang diberikan serta jasa yang diberikan telah memiliki kemanfaatan. Pembayaran *ujroh* pada karyawan CV. FCK Cooperation dilakukan setiap bulan setelah para karyawan melaksanakan pekerjaannya.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu bagi pihak perusahaan diharapkan tetap mampu mempertahankan untuk

menerapkan kompensasi yang telah diterapkan. Tidak hanya sebatas itu, perusahaan juga diharapkan tetap menjaga lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan tetap nyaman dan professional, sehingga dalam keadaan apapun, hasil pekerjaan dan kinerja karyawan kualitas serta kuantitasnya tetap terjaga.