

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Pengembangan Usaha maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

##### **1. Komponen-komponen Kompensasi**

###### **1) Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Jeffrey Pfeffer, gaji juga dapat didefinisikan sebagai sistem kompensasi yang didasarkan pada periode tertentu.

###### **2) Upah**

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

### 3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Atau dapat dikatakan insentif adalah pemberian imbalan berdasarkan kinerja diluar gaji tetap.

### 4) Kompensasi tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan atau fasilitas-fasilitas perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

## 2. Unsur-unsur dalam mengembangkan usaha:

### 1). Unsur yang berasal dari dalam (pihak internal)

- Adanya niat dari si pengusaha atau wirausaha untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih besar.
- Mengetahui teknik memproduksi barang seperti berapa banyak barang yang harus di produksi, cara apa yang harus digunakan untuk mengembangkan barang atau produk.
- Membuat anggaran yang bertujuan seberapa besar pemasukan dan pengeluaran produk.

### 2). Unsur dari pihak luar (pihak eksternal)

- Mengikuti perkembangan informasi dari luar usaha.
- Mendapatkan dana tidak hanya mengandalkan dari dalam seperti meminjam dari luar.

3. Pengaruh kompensasi karyawan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap pengembangan usaha dan dihasilkan koefisien determinasi  $KD = 28,7\%$ . Df (*degree of freedom* / derajat kebebasan)  $n = 23$ , diperoleh  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% adalah 2,06866 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,044 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,044 > 2,06866$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara kompensasi karyawan terhadap pengembangan usaha.

#### **B. Saran**

1. Kompensasi karyawan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang gigih dalam pekerjaannya.
2. Mengadakan program-program baru dalam perusahaan agar karyawan lebih termotivasi.
3. Diharapkan perusahaan dapat membuka lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran.