

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Asia Paramita Indah Bandung, penulis mengambil beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. PT. Asia Paramita Indah Bandung dalam menetapkan sistem kompensasi memberitahukan kepada para karyawan mengenai kebijakan sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga mereka mengetahui cara-cara perhitungan kompensasi dan jumlah kompensasi yang akan mereka terima. Secara garis besar, bentuk-bentuk kompensasi yang dijalankan pada PT. Asia Paramita Indah Bandung adalah sebagai berikut :
 - a. Gaji
 - b. Tunjangan, yang terdiri dari :
 - Tunjangan Kesehatan
 - Tunjangan Hari Raya (THR)
 - Cuti (cuti tahunan dan cuti hamil)
 - Tunjangan Transportasi
 - c. Upah Lembur
 - d. Uang makan
 - e. Bonus
 - f. Fasilitas, yang terdiri atas
 - Fasilitas Ibadah
 - Fasilitas Olah Raga

- Fasilitas Lainnya (rekreasi)

Berdasarkan hasil analisis dan hasil kuesioner mengenai persepsi karyawan PT. Asia Paramita Indah Bandung, dapat disimpulkan persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang telah diterapkan perusahaan adalah positif. Hal tersebut dibuktikan dari hasil jawaban responden pada kuesioner mengenai persepsi terhadap sistem kompensasi perusahaan, responden lebih banyak memberikan persepsi setuju.

2. PT. Asia Paramita Indah Bandung dalam mengetahui motivasi kerja karyawan, perusahaan melakukan pengukuran terhadap tingkat motivasi kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator motivasi kerja, yaitu :

- Tingkat Absensi
- Pencapaian Prestasi
- Tanggung Jawab
- Disiplin Kerja
- Minat Terhadap Pekerjaan
- Tuntutan

3. Berdasarkan hasil analisis kualitatif mengenai persepsi karyawan PT. Asia Paramita Indah Bandung, dapat disimpulkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap sistem kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Semakin positif persepsi pegawai terhadap kompensasi, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi pegawai terhadap kompensasi maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan.

Dari hasil uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa hasil untuk variabel kompensasi dan motivasi kerja dapat dinyatakan *valid* karena diperoleh semua nilai dengan *corrected item-total correlation* berada diatas 0.5.

Sedangkan untuk uji reabilitas, hasilnya menunjukkan bahwa data untuk variabel kompensasi dan motivasi kerja dapat dinyatakan *reliabel* karena diperoleh nilai *cronbach alpha* (α) berada diatas 0.5.

Dari hasil analisa statistik dengan menggunakan analisa koefisien korelasi rank spearman dapat diperoleh hasil koefisien rank spearman sebesar +0.742. Angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara sistem kompensasi dan motivasi kerja karyawan PT. Asia Paramita Indah Bandung memiliki hubungan yang searah antara persepsi karyawan terhadap kompensasi dengan motivasi kerja karyawan serta memiliki korelasi yang kuat diantaranya. Hubungan searah menyatakan semakin tinggi variable X (sistem kompensasi) maka semakin tinggi variabel Y (motivasi kerja). Koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 55.06 % berarti sebesar 55.06% dari perubahan variabel Y (motivasi kerja) dapat dijelaslam oleh variabel X (persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi) dan sisanya yaitu sebesar 44.94 % dijelaskan oleh variabel lain.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisa kualitatif dan hasil kuesioner, penulis dapat simpulkan bahwa hipotesis penulis yang menyatakan : “Adanya hubungan antara persepsi sistem kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Asia Paramita Indah” dapat diterima.

5.2 Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan yang telah dibuat dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Asia Paramita Indah Bandung, yaitu :

- Perusahaan perlu dikembangkan terus pola pemberian kompensasi sehingga motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan yaitu dengan perusahaan sebaiknya senantiasa mengevaluasi besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar sesuai dengan laju perekonomian dan perundang-undangan yang berlaku dan pihak manajemen dianjurkan untuk menjelaskan secara transparan mekanisme perhitungan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- Perusahaan sebaiknya dapat menjadikan karyawan sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Misalnya dengan memberikan pelatihan dan program pendidikan, memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk dapat berkomunikasi dengan pimpinan perusahaan, mau menerima keluhan-keluhan yang dirasakan oleh karyawannya, dan mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan para karyawannya.
- Perusahaan diharapkan juga untuk memperhatikan faktor-faktor lain seperti suasana kerja, lingkungan kerja yang menunjang, dan hal-hal lainnya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- Sistem kompensasi berpengaruh signifikan hanya sebesar 55,06% terhadap motivasi kerja. Hal itu berarti masih ada 44,94% dari variabel lain yang belum dijelaskan maka diharapkan perusahaan dapat menganalisis dan memperhatikan variabel lain tersebut, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.