

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian mengenai peranan kenaikan Upah Minimum Regional dan Kompensasi Manajemen terhadap kinerja karyawan PT Ultrajaya Milk Company Tbk Bandung, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. PT Ultrajaya Milk Industry memberikan kompensasi bagi para karyawan termasuk yang bekerja pada bagian operasionalnya dalam hal ini para buruh
2. PT Ultrajaya Milk Industry memberikan kompensasi bagi para buruh dalam bentuk finansial dan non-finansial bagi para buruh disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan para buruh pada umumnya.

Kompensasi finansial yang diberikan pada para buruh antara lain berupa kenaikan gaji yang disebut insentif dan awards dalam bentuk uang. Kenaikan gaji dapat diperoleh apabila diluar waktu kerja, buruh memiliki jam lembur. Kenaikan gaji juga bisa diukur dari target produksi, apabila tercapai sesuai keinginan perusahaan, maka para buruh yang bekerja maksimal akan memperoleh kompensasi. Selain itu buruh juga akan mendapatkan kompensasi berupa kenaikan gaji apabila setelah dilakukan pengecekan terakhir, produk yang terbuang minim atau dibawah perkiraan yang sudah dicatat sebelumnya. Sedangkan awards yang dimaksud berupa uang atas kinerja terbaik dari para buruh.

Untuk kompensasi non-finansial, buruh yang tercatat sebagai pegawai tetap atau sudah bekerja selama 5 tahun, mendapatkan waktu untuk mengajukan cuti lebih

lama dibandingkan yang belum menjadi pegawai tetap, yaitu 14 hari. Ada pula tunjangan makan dan pembagian produk.

3. Pada perusahaan ini, sudah ditetapkan bahwa upah yang diberikan harus sesuai dengan standar atau yang disebut dengan Upah Minimum Kabupaten, sehingga setiap kali ada kenaikan Upah Minimum, PT Ultrajaya Milk Industry menaikkan juga upah yang akan diberikan pada buruh sesuai ketetapan, sehingga dapat dikatakan bahwa kenaikan Upah Minimum Kabupaten berpengaruh terhadap hasil dari perhitungan besarnya kompensasi, melainkan belum tentu berubah secara perhitungan.

4. Kenaikan Upah Minimum Regional dalam hal ini disebut Kabupaten dengan 4 indikatornya, yaitu: Peraturan Pemerintah, kesesuaian dan kecukupan, perbandingan dengan kontribusi pekerjaan, serta kejelasan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Ultrajaya Milk Industry yang berarti variable ini mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Ultrajaya Milk Company Tbk Bandung. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa terdapat peranan yang kuat dan searah antara kenaikan Upah Minimum Regional dan kinerja manajemen. Bila kenaikan Upah Minimum Regional tidak ditanggapi dengan baik oleh perusahaan dan tidak menjadi acuan bagi perusahaan dalam menetapkan pemberian kompensasi dan upah bagi para karyawan dalam hal ini buruh, maka perusahaan tidak akan mendapat hasil yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari faktor kerja karyawan yang kurang produktif.

5. Kompensasi manajemen yang diberikan PT Ultrajaya Milk Company Tbk kepada karyawannya dengan melalui 5 indikator berupa gaji, upah, bonus, insentif, serta tunjangan seperti tunjangan kesehatan, uang makan, uang cuti, dan lain-lain, terbukti mampu menjadi motivasi yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan PT

Ultrajaya Milk Industry tbk yang berarti variabel ini mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian operasional PT Ultrajaya Milk Company tbk Bandung. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa terdapat peranan yang kuat dan searah antara kompensasi manajemen dan kinerja manajemen. Bila tidak ada pemberian kompensasi pada suatu perusahaan, maka perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian mengenai peranan Upah Minimum Regional dan kompensasi manajemen terhadap kinerja karyawan, maka penulis akan mencoba memberikan beberapa saran yang akan disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- Berdasarkan hasil penelitian mengenai kenaikan Upah Minimum Regional dan pemberian kompensasi manajemen pada PT Ultrajaya Milk Company tbk, maka telah diperoleh gambaran bahwa kenaikan Upah Minimum Regional dan pemberian kompensasi manajemen yang telah diterapkan oleh PT Ultrajaya Milk Company tbk terhadap karyawan sudah terlihat optimal dengan adanya beberapa indikator yang memacu pada pemberian kompensasi yang telah dijalankan setiap karyawan. Akan tetapi, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang diinginkan karyawan terlebih para buruh seperti memperlengkapi fasilitas misalnya tempat ibadah (Mesjid) karena masih sangat banyak buruh yang harus keluar untuk melakukan Sholat Jumat dan terkadang membuat ketidakefisienan waktu serta tenaga yang cukup terbuang untuk melakukan aktivitas setelahnya. Fasilitas yang lain, yang sudah cukup

membuat nyaman para buruh seperti ruang yang temperaturnya lebih rendah untuk bersantai sejenak atau disebut ruang merokok dan tempat makan yang baik sebaiknya dipertahankan.

- Banyak yang mengeluh ketika standar menyebutkan bahwa setelah bekerja 5 tahun maka kemungkinan akan diangkat menjadi pegawai tetap dan secara otomatis difasilitasi lebih baik sebaiknya menjadi pertimbangan kembali, karena pada kenyataannya para buruh belum tentu dapat diangkat melainkan melihat kembali apakah kinerja buruh tersebut memungkinkan atau tidak untuk menerima pengangkatan menjadi pegawai tetap.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan untuk melakukan penelitian dalam sampel yang lebih banyak, memasukkan indikator yang lebih banyak untuk variabel kinerja karyawan, dan memasukkan pernyataan yang lebih terbuka dalam kuesioner.