

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan terhadap PT. X mengenai “Pengaruh Kepuasan Gaji sebagai Bagian dari Kompensasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan” maka penulis menarik kesimpulan menyeluruh untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Sesuai dengan identifikasi masalah yang pertama dapat disimpulkan bahwa PT. X telah menerapkan kompensasi manajemen khususnya kepuasan gaji secara tepat kepada seluruh karyawannya. Hal ini dapat terlihat melalui pemberian gaji kepada karyawan yang telah sesuai dengan standar/ peraturan pemerintah yang berlaku, serta telah memenuhi azas adil, dimana besarnya gaji yang dibayarkan disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.
2. Sesuai dengan identifikasi masalah yang kedua dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan gaji sebagai bagian dari kompensasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. X adalah sebesar 47,8864%, sedangkan sisanya sebesar 52,1136% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

5.2 Saran

Bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, maka peneliti menyarankan beberapa hal berikut:

1. Penelitian ini menggunakan subjek penelitian yang terbatas, yaitu karyawan PT. X, sehingga diharapkan penelitian yang akan datang tentang topik ini akan menggunakan sampel yang berbeda-beda (heterogen) untuk lebih menguatkan temuan dalam penelitian ini.
2. Peneliti menyarankan model yang lebih kompleks untuk penelitian di masa yang akan datang dalam menjelaskan kinerja karyawan, tidak hanya pada kepuasan gaji melainkan berbagai faktor lain yang mungkin juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Peneliti juga menyarankan untuk mencoba menggunakan indikator lain untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditetapkan atau menambahkan indikator lain untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Bagi pihak perusahaan agar kompensasi manajemen (gaji) menjadi alat kontrol manajemen yang lebih efektif, penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Sebaiknya perusahaan menyesuaikan kenaikan gaji dengan kenaikan harga, sehingga karyawan tidak merasakan dampak yang berarti dari adanya kenaikan harga.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan jumlah gaji/ bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Apabila perusahaan ternyata tidak mampu memberikan kompensasi (gaji) yang lebih baik kepada karyawan, sebaiknya perusahaan secara terbuka memperlihatkan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memahami kemampuan perusahaan saat ini dalam memberikan kompensasi (gaji) kepada karyawannya.

3. Sebaiknya perusahaan memperhatikan apakah kompensasi (gaji) yang perusahaan berikan secara umum cukup besar dan dapat mengimbangi kenaikan harga barang-barang kebutuhan, apakah telah memenuhi standar pemerintah, dan sebagainya. Hal ini penting karena kepuasan terhadap gaji akan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Demikianlah beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, semoga saran-saran ini dapat menyempurnakan sistem kompensasi (gaji) pada PT.X sehingga dapat menjadi alat yang semakin efektif dalam mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaiknya.