

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang berlandaskan teori, dapat diambil kesimpulan bahwa sebuah perusahaan atau organisasi wajib menerapkan kompensasi yang adil. Dimana kompensasi tersebut dapat memicu karyawan atau tenaga kerja melaksanakan tugasnya dan menghasilkan laba yang ditargetkan Berdasarkan data hasil penelitian pada P.T. Energizer Indonesia serta pembahasan yang berlandaskan teori, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan seseorang akan menentukan tingkat prestasi yang mungkin dicapai seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan maka diperlukan suatu alat yang dapat memotivasi karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik dan efektif. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian insentif. Oleh sebab itu pemberian insentif adalah salah satu kebijakan yang penting bagi perusahaan karena kompensasi Insentif merupakan pendorong atau alat motivator yang digunakan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan agar bekerja dengan segiat-giatnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan

2. Sistem kompensasi insentif pada PT. Energizer Indonesia telah dilaksanakan dengan memadai. Dari hasil perhitungan berdasarkan analisis pada bab 4 di atas menunjukkan tingkat signifikansi atas peranan kompensasi insentif terhadap motivasi dan peningkatan kinerja karyawan sebesar $X = 0,778$ atau 77,8 %. nilai tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara peranan kompensasi insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut bersifat kuat.
3. Dari hasil observasi peneliti di PT Energizer Indonesia terhadap 30 orang karyawan perusahaan, ketika disampaikan pernyataan Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya, dan saya termotivasi untuk memberikan prestasi kerja yang baik demi kemajuan perusahaan”, hampir seratus persen responden menyatakan setuju. Artinya bahwa para karyawan yang bekerja merasakan kompensasi yang mereka terima di PT energizer Indonesia sesuai dengan beban kerjanya dan karyawan memiliki perasaan puas atas kebijakan kompensasi insentif yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya perasaan puas dan adil dari para karyawan akan menyebabkan hal-hal yang positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan di atas, penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang berkaitan dengan hal-hal yang perlu

diperhatikan dengan maksud untuk memberikan masukan bagi perusahaan.

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- Sebaiknya pemeriksaan atau pengawasan kinerja karyawan dilakukan secara rutin sehingga peningkatan atau motivasi kerja karyawan dapat dipantau secara ketat dengan demikian perusahaan dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang mungkin timbul lebih awal yang dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun.
- Selain dengan sistem insentif positif, perusahaan juga dapat menggunakan teknik insentif negatif jika itu dipandang perlu untuk dilakukan oleh perusahaan agar dapat mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kinerja karyawan, untuk itu manajer perusahaan harus dapat memahami setiap karakteristik karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut agar dapat menerapkan teknik insentif yang cocok dengan karakteristik kerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi sistem kompensasi insentif dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal, diantaranya adalah pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja. Diharapkan faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti lain yang berminat.