

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah desain sistem kompensasi (*pay for position, pay for competence, pay for performance*) mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan Fave Hotel Braga. Dalam hal ini responden yang mengisi kuesioner ini terdiri dari beberapa departemen, yaitu 8 orang dari *Front Office Department*, 5 orang dari *Sales and Marketing*, 1 orang dari *Human Resources Development*, 1 orang bagian *Purchasing*, 1 orang dari bagian *Security*, 1 orang dari bagian *Information Technology*, 7 orang bagian *Engineer*, 4 orang berasal dari bagian *Accounting*, dan 7 orang dari bagian *House Keeping*, total responden berjumlah 37 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian analisis faktor (KMO MSA), tabulasi silang dan *chi square* secara simultan menyatakan bahwa semua variabel desain sistem kompensasi yaitu *pay for position, pay for competence* dan *pay for performance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Fave Hotel Braga namun yang paling berpengaruh yaitu *pay for performance* yaitu sebesar 0.873. Secara parsial dilihat dari atribut-atribut yang terdapat pada setiap desain sistem kompensasi Hotel Fave Braga, yaitu:

- *Pay for position* atribut yang paling mempengaruhi adalah fasilitas sebesar 0,783, sisanya dipengaruhi oleh posisi, lingkungan, gaji, tunjangan, dan pelatihan.

- *Pay for performance* atribut yang paling mempengaruhi adalah prestasi sebesar 0,840, sisanya dipengaruhi oleh kinerja, penghargaan, insentif, rotasi karyawan, dan promosi jabatan.
 - *Pay for Competence* atribut yang paling mempengaruhi adalah pengalaman sebesar 0,938, sisanya dipengaruhi oleh kompetensi, pengakuan, dan masa kerja.
2. Berdasarkan perhitungan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Braga diperoleh nilai tingkat kepuasan kerja sebesar 59,19% dimana hasil ini mewakili keseluruhan data yang berjumlah 37 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa saat ini karyawan secara umum berada pada kategori puas terhadap kompensasi yang diterimanya.
 3. Pada karakteristik responden, ada 3 atribut yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu jenis kelamin (0,096), usia (0,051), dan tingkat pendidikan (0,055).

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini dan berbagai kesimpulan diatas, maka beberapa saran dapat peneliti berikan pada pihak manajemen Fave Hotel Braga yang kiranya dapat bermanfaat. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan dan pengaruh positif desain sistem kompensasi (*pay for position, py for performance dan pay for competence*) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Braga. Manajemen 3-P bertujuan untuk “membersihkan mesin cuci”. 3-P dirancang untuk memberikan kejelasan mengenai sistem penggajian.

1. *Pay for Position*

Desain sistem kompensasi dimana pembayaran dilakukan berdasarkan penempatan/ posisi/jabatan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam sistem ini agar berjalan dengan baik :

- Dilakukannya *position evaluation* (evaluasi posisi) pada dasarnya merupakan alat untuk menganalisa organisasi, tetapi juga dapat menyusun dasar bagi *pay position* (bayaran untuk posisi).
- Dilakukannya *person assessment* (evaluasi individu) pada dasarnya merupakan alat untuk pengembangan pribadi dan organisasi, tetapi juga dapat menyusun dasar bagi *person pay* (bayaran untuk individu).
- Bayaran untuk posisi ditentukan dengan menggunakan *Reference Salary* bagi setiap *grade* (golongan), yang secara seragam diterapkan bagi semua posisi di *grade* yang sama. *Reference Salary* adalah suatu besaran gaji yang dipercayai perusahaan perlu dibayarkan untuk dapat mempertahankan karyawan-karyawannya yang paling kompeten.

2. Pay for Performance

Pay for Performance merupakan desain sistem kompensasi dimana pembayaran dilakukan berdasarkan atau sesuai dengan terampil/ahli tidaknya para karyawan dalam bekerja. Didalam perusahaan, dalam meningkatkan prestasi kerjanya salah satunya dilakukannya *performance review* (evaluasi kinerja) pada dasarnya merupakan alat untuk memaksimalkan kinerja perorangan dan organisasi, tetapi juga dapat menyusun dasar bagi *performance pay* (bayaran berdasarkan kinerja). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu dilakukan penilaian kinerja dengan baik. Karena kadang kala hal ini suka terabaikan. Penilaian kinerja penting untuk memantau kinerja dan prestasi karyawan, dan sangat membantu dalam hal promosi jabatan dan rotasi karyawan, sehingga penempatannya sesuai dan mampu mencapai tujuan organisasi.

3. Pay for Competence

Pay for Competence/ Skill-based pay didasarkan pada keterampilan karyawan. Besar kecilnya imbalan berkaitan positif dengan terampil/ahli tidaknya sumber daya manusia dalam bekerja. Penting sekali untuk menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan posisi yang tepat. Selalu perhatikan dan ciptakan standar untuk sebuah posisi. Selain itu lakukanlah pelatihan dan *sharing* pengalaman untuk meningkatkan kompetensi.

5.3 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Perusahaan yang diambil tergolong baru, yaitu Fave Hotel Braga sehingga respondennya terbatas.
2. Karena responden terbatas, atribut karakteristik responden yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, tingkat kepuasannya lemah.
3. Karena perusahaannya baru berdiri, untuk karakteristik lama bekerja tidak diukur karena semuanya menjawab pada satu kategori, yaitu kurang sama dengan 1 tahun.
4. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian pada perusahaan besar dan telah lama berdiri minimal 1–2 tahun dan responden mencukupi serta perusahaan yang telah lama menerapkan desain system kompensasi 3P ini.