

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Proses pelaksanaan kompensasi (gaji) kepada para karyawan PT “X” Bandung sangat baik, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut : kesesuaian format gaji yang diberikan oleh PT ”X” kepada para karyawannya dapat meningkatkan motivasi kerja, 20 responden atau 66,67% menjawab sesuai. Gaji yang diberikan oleh PT “X” kepada para karyawannya sudah tepat, sesuai, serta langsung kepada sasarannya, 17 responden atau 56,67% menjawab sesuai. PT “X” sangat memperhatikan ketepatan dan kesesuaian waktu dalam membayar gaji para karyawannya sehingga akan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, 16 responden atau 53,33% menjawab sesuai. PT “X” memberikan kesempatan kepada seluruh karyawannya untuk bernegosiasi mengenai masalah gaji, 21 responden atau 70% menjawab sesuai. PT “X” telah sesuai (layak) dalam memberikan gaji kepada para karyawannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan, 15 responden atau 50% menjawab sesuai. PT “X” telah berhasil menyesuaikan antara jabatan dengan gaji yang diberikan kepada para karyawan, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, 22 responden atau 73,33% menjawab sesuai. Kemampuan PT “X” dalam memberikan gaji akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan, 25 responden atau 83,33% menjawab mampu. PT ”X” mampu dalam merespon dan menangani masalah gaji karyawan dengan cepat, 16 responden atau 53,33% menjawab mampu.

Kesepakatan mengenai peraturan gaji yang diberikan oleh PT “X” kepada para karyawan, sudah jelas, 17 responden atau 56,67% menjawab jelas. Transparansi gaji yang diterima antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya masih kurang jelas, 21 responden atau 70% menjawab kurang jelas. Dari kesimpulan diatas dapat dilihat bahwa kompensasi (gaji) yang diberikan oleh PT “X” Bandung sangat baik, yaitu berjumlah 16 orang atau 53,33%

2. Motivasi kerja karyawan PT ”X” Bandung dinyatakan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut : karyawan setuju atas keberhasilan perusahaan dalam memotivasi para karyawannya dalam bekerja, 23 responden atau 76,67% menjawab setuju. Keragu-raguan karyawan dalam menanggapi loyalitas perusahaan sebanding dengan motivasi kerja yang diberikan, dari 14 responden atau 46,67% menjawab setuju. Karyawan mungkin akan mengundurkan diri apabila gaji yang diterima tidak sebanding dengan apa yang diberikan kepada perusahaan, 19 responden atau 63,33% menjawab kurang setuju. Karyawan akan setuju untuk mengatakan kepada orang lain bahwa mereka sangat termotivasi dalam bekerja di PT “X”, 23 responden atau 76,67% menjawab setuju. Karyawan setuju bahwa mereka akan merasa senang apabila orang lain pun termotivasi oleh PT “X”, 21 responden atau 70% menjawab setuju. Karyawan setuju untuk meyakinkan orang lain bahwa gaji dan motivasi yang diberi oleh perusahaan sudah sangat baik, 17 responden atau 56,67% menjawab setuju. Karyawan setuju bahwa perusahaan tempat mereka bekerja sangat memotivasi mereka, baik terhadap karyawan lama maupun karyawan baru, 17 responden atau 56,67% menjawab

setuju. Karyawan akan menolak (kurang setuju) jika ada yang mengatakan bahwa pelayanan jasa yang diberikan oleh perusahaan lain lebih baik, 18 responden atau 60% menjawab kurang setuju. Karyawan setuju jikalau perusahaan lain yang sejenis jauh lebih baik dalam memotivasi mereka, tetapi mereka tetap akan menganggap bahwa PT "X" adalah yang terbaik dalam memotivasi kerja para karyawannya, 17 responden atau 56,67 menjawab setuju. Karyawan sangat setuju bahwa PT "X" banyak memberikan dan menyediakan fasilitas bagi para karyawannya untuk memotivasi kinerja mereka, 16 responden atau 53,33% menjawab sangat setuju. Dari kesimpulan diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh PT "X" Bandung sangat baik, yaitu berjumlah 16 orang atau 53,33%

3. Pengaruh antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan PT "X" adalah sebesar 94,9%, berarti masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi gaji karyawan sebesar 5,1%, diantaranya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## **5.2 Saran**

1. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 94.9% yang berarti masih terdapat faktor lain sebesar 5,1% yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT "X" tersebut. Untuk itu disarankan agar perusahaan tetap memperhatikan faktor-faktor eksternal di luar gaji, yang setidaknya tetap mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT "X" tersebut.

2. PT “X” sebaiknya tetap fokus pada sistem pemberian kompensasi (gaji) kepada para karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memelihara dengan baik atau bahkan lebih meningkatkan sistem penggajian yang telah berjalan dengan sangat baik.