

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### 5.1 Kesimpulan

1. Secara garis besar sistem kompensasi yang terdapat pada CV. BHC tertuju pada pemberian kompensasi yang digolongkan menjadi 2, yakni :

1.1 Kompensasi Langsung yang terdiri dari :

- Gaji
- Upah lembur
- Uang makan
- Bonus

1.2 Kompensasi Tidak Langsung yang terdiri dari :

- Tunjangan Hari Raya
- Inventaris
- Mess

2. Karyawan merasa cukup puas dengan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh CV. BHC terhadap mereka. Ini terlihat dari para karyawan merasa gaji yang mereka terima sudah dapat memenuhi kebutuhan mereka, juga dapat bersaing dengan karyawan di perusahaan lain dengan pekerjaan yang sejenis, sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka.

3. CV. BHC melakukan pembayaran dengan tepat waktu sehingga dapat memacu semangat para karyawan untuk terus bekerja. Karyawan setuju dengan upah lembur yang diberikan oleh perusahaan karena mampu membuat mereka bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan pada mereka. Karyawan juga merasa setuju dengan tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sehingga dengan adanya tunjangan tersebut mampu meringankan biaya hidup mereka, selain itu CV. BHC juga memberikan inventaris dan bonus yang dirasa karyawan sudah puas karena selain dapat menambah semangat dan motivasi mereka, kesejahteraan mereka juga dapat ditingkatkan. Tapi di lain pihak karyawan CV. BHC merasa kurang setuju dengan tidak diberikan gaji pada saat mereka

sakit dan tidak masuk kerja karena perusahaan tidak memberikan gaji pada saat mereka sakit atau tidak masuk kerja.

4. Motivasi para karyawan CV. BHC menunjukkan adanya semangat bekerja yang terlihat dari mereka selalu bersedia datang tepat waktu, tidak menyinggalkan pekerjaan pada saat jam mereka bekerja, selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin, selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dan bekerja sebaik mungkin dan selesai tepat waktu, memberikan kemampuan yang terbaik bagi perusahaan dan melakukan pekerjaan lembur meskipun mereka sudah lelah. Tetapi disini ada yang cenderung setuju dan masih ragu terutama bila mereka bekerja pada saat kesehatan mereka terganggu.

Setelah itu hasil kuesioner tersebut ditabulasikan dan dianalisis lalu hasilnya diperoleh 0.419 termasuk korelasi yang cukup berarti. Persamaan regresi  $Y = 16.330 + 0.389X$ . Untuk persamaan tersebut setiap penambahan skor pemberian kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan skor motivasi kerja sebesar 0.389 satuan.

5. Koefisien determinasinya diperoleh 0.179. Nilai ini berarti bahwa sebesar 17.9% motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi sedangkan sisanya sebesar 82.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5.2 Saran

1. Pemberian kompensasi yang diberikan CV. BHC disini sudah baik. CV. BHC hanya perlu mempertahankan apa yang sudah ada dalam pemberian kompensasi dan perlu adanya peningkatan agar dapat lebih baik lagi.
2. Perusahaan harus terus memperhatikan karyawannya lebih baik lagi agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan semangat kerja kepada mereka agar mereka dapat termotivasi lebih baik lagi dan dapat mengantisipasi hal negatif muncul yang sampai sekarang masih belum terlihat.