

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang telah penulis lakukan pada PT. International Bussiness Futures, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian kompensasi yang dijalankan oleh PT. International Bussiness Futures adalah kompensasi yang terbagi menjadi dua bagian yaitu :

- a. Kompensasi langsung

Yaitu gaji, komisi, uang lembur, bonus, fasilitas

- b. Kompensasi tidak langsung

Yaitu tunjangan hari raya, waktu cuti, tunjangan kesehatan, dan pinjaman uang

Penilaian besarnya bonus didasarkan dari penilaian prestasi kerja dan perilaku para karyawan selama setahun di perusahaan.

Besar kecilnya pemberian kompensasi ditentukan oleh bagaimana prestasi kerja dan tingginya jabatan di perusahaan.

2. Respon karyawan mengenai sistem kompensasi yang dijalankan oleh PT. International Bussiness Futures sebagian besar memperoleh tanggapan positif. Mayoritas responden berpendapat bahwa upah yang mereka terima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, upah yang mereka terima sudah sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku, gaji yang diterima sudah sesuai dengan

pekerjaan yang dilakukan. Begitu pula dengan pemberian kompensasi lainnya seperti fasilitas dan bonus, mayoritas responden sudah merasa puas dengan fasilitas dan bonus yang mereka terima. Tetapi ada juga responden yang berpendapat sebaliknya, hal itu disebabkan karena adanya perbedaan tingkat jabatan dan persepsi tentang pekerjaan mereka masing-masing.

3. Motivasi Karyawan di PT. International Bussiness Futures cukup tinggi melihat dari tanggapan positif yang diberikan oleh responden. Para karyawan bertanggung jawab dan mau berusaha mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya, berani menanggung kesalahan atas perbuatannya, berani mengadakan perubahan guna memajukan perusahaan. Para karyawan di PT. International Bussiness Futures memiliki rasa percaya diri yang cukup tinggi dan memiliki kemauan untuk maju dan berkembang.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pemberian kompensasi mempengaruhi tingkat motivasi di PT. International Bussiness Futures, penulis melakukan analisis menggunakan perhitungan rumus Rank Spearman. Menurut perhitungan korelasi Rank Spearman, didapat hasil korelasi sebesar 0.85. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja di perusahaan sangat kuat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa “Pemberian kompensasi akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan” dapat diterima.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada perusahaan PT. International Bussiness Futures adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memberikan dorongan dan rangsangan finansial kepada karyawan agar dapat lebih termotivasi lagi
2. Perusahaan perlu mengadakan evaluasi tentang bagaimana hubungan dan pandangan para karyawan dengan rekan sekerjanya baik itu bawahan maupun atasan.
3. Perusahaan tidak hanya melihat prestasi kerja dan perilaku kerja karyawan saja, tetapi mempertimbangkan juga faktor lainnya seperti senioritas, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.
4. Perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari para karyawannya.