

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan penulis pada perusahaan “X”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis kualitatif yang penulis lakukan, sistem kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan “X” dan dibandingkan dengan teori Robert M. Neo III adalah kompensasi yang bersifat finansial, yaitu terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung seperti upah, uang lembur dan bonus sedangkan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, izin, dan bantuan lain-lain.
2. Berdasarkan analisis hasil koesioner mengenai respon karyawan terhadap sistem kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan “X” sebagian besar memperoleh tanggapan yang positif dari para responden. Upah yang mereka peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan upah yang diberikan kurang lebih sama dengan perusahaan lain yang sejenis. Uang lembur yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan harapan sebagian besar responden. Mengenai sistem kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, izin dan bantuan lain-lain, dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif pada perusahaan. Walaupun ada beberapa responden yang memberikan tanggapan negatif pada perusahaan.

3. Motivasi kerja karyawan pada perusahaan X cukup tinggi terlihat dari sebagian besar tanggapan responden positif. Karyawan selalu berusaha inisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan, selalu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, tidak menunda pekerjaan, berusaha selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, selalu masuk kerja terkecuali ada kepentingan yang sangat mendesak, memberikan yang terbaik untuk perusahaan, mengerjakan tugas dengan semangat kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan selesai, karyawan tidak pernah berpikir untuk pindah ke perusahaan lain. Selain tanggapan positif yang diberikan oleh responden ada juga tanggapan negatif oleh responden seperti melakukan lembur dengan senang hati, selama bekerja waktu habis dengan tidak terasa. Namun tanggapan responden ada yang negatif tetapi lebih banyak tanggapan responden yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan perusahaan X cukup tinggi.
4. Untuk mengetahui sejauh mana kompensasi mempengaruhi motivasi pada perusahaan X, penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Hasil analisis data secara kuantitatif ini adalah sebesar 0.79 yang berarti bahwa hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada perusahaan X adalah korelasi moderately high/ strong association (hubungan cukup kuat). Oleh karena itu hipotesis penulis yang menyatakan: “Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan” dapat diterima.

5.2 Saran

Mengingat korelasi yang cukup kuat antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan, penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan bonus secara transparan, agar karyawan merasa adil sehingga motivasi kerja karyawan di perusahaan akan meningkat.
2. Keragam sistem kompensasi harus dipertahankan oleh perusahaan karena akan memicu karyawan untuk memberikan *effort* yang baik, yang akan mengarah pada *performance* dan diikuti oleh pemberian suatu hasil (imbalan) yang dapat memuaskan tujuan personal karyawan itu sendiri. Hal ini tentu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Perusahaan dapat menambah bentuk sistem kompensasi, baik kompensasi langsung maupun sistem kompensasi tidak langsung. Sebagai rekomendasi untuk melakukan penelitian mengenai keinginan untuk berkembang, selain pemberian sistem kompensasi yang bersifat finansial, hendaknya perusahaan juga memperhatikan sistem kompensasi dari segi non finansial agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Dengan adanya pekerjaan atau tugas yang menarik, menantang dan memberikan tanggung jawab yang besar, serta hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja. Tentunya akan lebih memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.
4. Sebagai rekomendasi untuk melakukan penelitian mengenai keinginan untuk berkembang, selain pemberian sistem kompensasi yang bersifat

finansial, sebaiknya perusahaan juga memperhatikan sistem kompensasi dari segi nonfinansial agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan, yaitu pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerjanya. Dengan adanya pekerjaan atau tugas yang menarik, menantang dan memberikan tanggung jawab yang besar, serta lingkungan kerja yang baik seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara rekan kerja, *job rotation* dan sebagainya, tentunya akan lebih memotivasi para kerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.