

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari penelitian yang sudah dilakukan penulis, maka kesimpulannya adalah :

1. Berdasarkan data, hasil penelitian dan pembahasan kuestioner serta teori – teori para ahli, penulis menyimpulkan bahwa :

- Sistem kompensasi

Sistem kompensasi yang diterapkan di dealer “X” dapat disimpulkan menganut 2 sistem, yaitu:

- sistem waktu

Dalam sistem ini besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti seperti jam, minggu atau bulan. Sistem ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Kenaikan besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja.

- sistem hasil ( output )

Besarnya kompensasi ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan pekerja. Sistem ini memberikan kesempatan pada karyawan yang bekerja bersungguh – sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Prinsip keadilan disini benar – benar diterapkan.

- Metode Kompensasi

Metode yang digunakan dalam menerapkan kompensasi di dealer “X” menggunakan metode tunggal, yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

2. Kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh pemilik dealer “X” didasarkan atas pantauan kerja karyawan secara periodik dan berdasarkan pengalaman serta situasi setempat.
3. Tingkat produktivitas kerja karyawan dealer “X” dapat dikatakan sudah baik, hal ini terbukti dari terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, tercermin dari karyawan yang melewati target yang ditetapkan, karyawan menyukai pekerjaan yang sulit karena merasa tertantang. Penulis disini juga mengetahui dengan jelas tanggung jawab dari setiap karyawan dapat dikategorikan baik terlihat dari jarang nya dealer “X” menerima keluhan konsumen yang tidak dapat diatasi dengan baik dikarenakan faktor kesalahan pegawai.
4. Dari hasil analisa yang dilakukan penulis diketahui bahwa hubungan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan dealer “X” memiliki hubungan yang cukup berarti yaitu 0,523. sedangkan melalui uji hipotesis yang dilakukan penulis melalui uji t diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima ). Terakhir dihasilkan juga koefisien penentu sebesar 27,35%,

yang berarti perubahan produktivitas kerja karyawan dealer “X” dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 27,35% dan sisanya 72.65% dipengaruhi faktor lain.

## **5.2 Saran**

Saran yang disampaikan penulis guna dapat memajukan dealer “X” adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diterapkan oleh dealer “X” sudah dapat digolongkan baik, dan hal ini harus dapat dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan kearah yang lebih baik salah satunya lewat memperhitungkan masukan – masukan dari karyawan sebagai salah satu pertimbangan penetapan kebijakan kompensasi.
2. Walaupun produktivitas karyawan sudah dapat digolongkan baik, namun dapat ditingkatkan agar lebih maksimal lagi lewat kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku di dealer “X”, salah satu cara dengan mengenakan sanksi yang lebih berat kepada mereka yang melanggar peraturan.
3. Banyaknya karyawan yang mencapai target penjualan dan mampu menunjukkan prestasinya sudah tentu layak mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari karyawan lainnya. Dalam hal penulis menyarankan dealer “X” untuk lebih memperhatikan karyawan yang dipandang kurang berprestasi dengan cara memberikan pelatihan dan pengarahan sesuai standart yang diterapkan oleh PT. Indomobil tbk., tujuannya untuk memahami kendala yang dihadapi di lapangan, agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal dari sebelumnya guna kepentingan dealer “X”.