

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan menyampaikan kesimpulan dan saran yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan dan memberikan suatu manfaat bagi para pembaca atau pihak lain yang berhubungan dengan masalah kompensasi dan motivasi kerja.

#### 5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan penulis, yang hasilnya telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh gambaran mengenai berbagai fakta yang berkaitan dengan masalah peranan pemberian kompensasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan pada PT Cisa Abadi Textile.

Maka dari itu penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya, sistem kompensasi (upah/gaji) yang diterapkan di PT Cisa Abadi Textile, terbagi menjadi dua bagian, yaitu *financial compensation* dan *nonfinancial compensation*. Metode penetapan besarnya kompensasi yang digunakan PT Cisa Abadi Textile adalah *piecerate incentive* (insentif satuan hasil kerja) dan *time incentive* (insentif waktu kerja). Insentif satuan hasil kerja ini diberikan kepada para karyawan yang dapat menghasilkan produk lebih dari yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan insentif waktu kerja diberikan kepada para karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah dibagikan

kepada para karyawan bagian produksi. Perusahaan dalam menetapkan kebijakan kompensasi sudah cukup baik, terbukti dengan besarnya kompensasi berupa upah/gaji yang diberikan kepada karyawannya, setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan minimal para karyawannya, serta cukup adil dan layak. Selain upah/gaji pokok, perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan hari raya (THR), tunjangan makan, fasilitas-fasilitas, cuti tahunan, dan lain-lain.

2. Motivasi kerja pada PT Cisa Abadi Textile sudah cukup baik, dimana hal ini terlihat dari sebagian besar karyawan yang berusaha datang ke tempat kerja pada waktunya, memenuhi tugas dan kewajibannya di perusahaan, mendapat kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang dimilikinya, berusaha mengerjakan pekerjaan dalam waktu seminimal mungkin dengan hasil yang maksimal, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan dengan kualitas baik sesuai dengan tuntutan.
3. Peningkatan motivasi kerja pada karyawan PT Cisa Abadi Textile, berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan agar para karyawannya termotivasi untuk bekerja secara optimal, sehingga para karyawan merasa puas dengan imbalan yang didapat dari hasil kerja mereka. Selain itu, pimpinan dapat mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan serta mengontrol karyawannya, sehingga para karyawan tersebut memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Kompensasi

memegang peran yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berdampak langsung pada kemajuan perusahaan.

Dengan penganalisaan secara statistik, dengan menggunakan perhitungan korelasi Rank Spearman, maka setelah diperoleh nilai  $t = 1,8315$  (berdasarkan perhitungan) dan nilai  $t = 1,7011$  (berdasarkan tabel), ternyata  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $1,8315 > 1,7011$ ). Maka hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang berarti antara pemberian kompensasi dengan tingkat motivasi kerja. Dan dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 11,81 %. Hal ini berarti bahwa variabel pemberian kompensasi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 11,81 %. Sedangkan sisanya sebesar 88,19 % merupakan pengaruh yang disebabkan oleh faktor-faktor lain.

## **5.2 Saran-saran**

Dalam hal ini, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Mengingat bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sistem pemberian kompensasi, pimpinan sebaiknya mempertahankan sistem kompensasi secara adil dan bijaksana
2. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebaiknya perusahaan menyediakan suatu sarana atau tempat khusus untuk pendidikan dan pelatihan kerja, sehingga karyawan yang baru atau yang belum berpengalaman dapat memperoleh pendidikan dan pelatihan kerja

terlebih dahulu sebelum mereka melakukan pekerjaan yang sebenarnya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat memperoleh kompensasi yang baik pula.

3. Berdasarkan pengamatan dari data yang terkumpul, ternyata masih banyak karyawan yang belum puas dengan kompensasi yang diterima, maka dari itu, sebaiknya diadakan kotak saran yang gunanya untuk menampung segala kritik dan saran-saran yang diajukan oleh para karyawannya guna kemajuan perusahaan itu juga.
4. Tingkat kompensasi yang sudah baik hendaknya dipertahankan dan jika mungkin ditingkatkan untuk masa yang akan datang. Perusahaan juga hendaknya lebih peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, baik di dalam maupun di luar perusahaan, sehingga kompensasi yang diterapkan di PT Cisa Abadi Textile selain mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya, juga kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis.