

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis secara kualitatif yang diuraikan pada pembahasan di Bab 4, serta didukung oleh data yang diperoleh dari PD Aoi, maka ditarik kesimpulan menyeluruh untuk penelitian ini, yang juga menguatkan kesimpulan sementara yaitu: **pengelolaan yang baik atas sistem kompensasi perusahaan akan mendorong motivasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.**

Jadi, sistem kompensasi merupakan alat control manajemen yang efektif dalam memotivasi karyawan di PD Aoi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terhadap dua hal, yaitu:

- 1) Sistem kompensasi perusahaan
  - a) Berdasarkan hasil analisis perusahaan atas pendapat responden mengenai sistem kompensasi perusahaan, diperoleh kesimpulan bahwa sistem kompensasi sudah cukup baik
  - b) Berdasarkan hasil perbandingan antara teori dengan sistem kompensasi perusahaan, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi perusahaan sudah cukup baik dengan komposisi yang cukup memadai.
- 2) Motivasi kerja
  - a) Berdasarkan hasil analisis pendapat para responden, ternyata terdapat motivasi didalam diri mereka.
  - b) Berdasarkan hasil analisis terhadap tingkat absensi, ternyata tingkat absensi rendah dan mereka bersedia untuk lembur. Hal ini menunjukkan terdapat motivasi pada karyawan.

#### **5.2. Saran**

Selama melakukan penelitian, ditemukan beberapa kelemahan dalam pengelolaan sistem komposisi perusahaan. Karena itu, ada beberapa saran untuk dipertimbangkan dalam menyempurnakan sistem kompensasi perusahaan, yaitu.

1. Perusahaan sebaiknya menetapkan kebijakan tertulis mengenai sistem kompensasi perusahaan, agar memberikan kejelasan dan kepastian kepada para karyawan
2. Dalam merancang program kompensasi, sebaiknya pemilik mengikutsertakan wakil dari karyawan dari tiap counter, agar dapat ditemukan kesepakatan diantara kedua belah pihak.
3. Sistem pemberian kompensasi harus terus dikaji ulang secara berkala untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di perusahaan maupun dilingkungan
4. Standar pelaksanaan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan sebaliknya dikomunikasikan secara lebih jelas kepada para karyawan, mengingat tidak semua karyawan memahami standar ini.

Demikian beberapa saran yang dapat disampaikan, dan semoga saran-saran ini dapat berguna dalam menyempurnakan pemberian kompensasi di PD. Aoi, sehingga dapat menjadi alat yang semakin efektif untuk mendorong motivasi kerja.