

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan penulis pada perusahaan retail BORMA, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis kualitatif yang penulis lakukan, pengendalian internal gaji dan upah yang dijalankan oleh BORMA dan dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh Moekijat mengenai prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah, yaitu gaji dan upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pekerja dan keluarganya, pemberian gaji dan upah harus adil, gaji dan upah diberikan tepat pada waktunya, besar kecilnya gaji dan upah harus mengikuti perkembangan harga pasar, dan sistem pembayaran gaji dan upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan.

Berdasarkan analisis hasil kuesioner mengenai respon karyawan terhadap pengendalian internal gaji dan upah yang dijalankan oleh BORMA sebagian besar memperoleh tanggapan yang positif dari responden walaupun ada beberapa responden yang memberikan tanggapan negatif pada perusahaan. Gaji yang mereka peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Gaji dan upah yang mereka peroleh sesuai dengan perhitungan jumlah hari dan tarif/jam mereka bekerja. Gaji dan upah yang mereka peroleh sudah mengikuti perkembangan harga pasar saat ini. Uang lembur yang diberikan perusahaan cukup memotivasi sebagian besar responden untuk bekerja. Gaji dan upah

yang mereka peroleh dibayarkan tepat waktu oleh perusahaan. Sistem penerimaan gaji dan upah yang ada dapat mereka pahami.

2. Untuk mengetahui sejauh mana pengendalian internal gaji dan upah mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan BORMA, penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Motivasi kerja karyawan pada perusahaan BORMA cukup tinggi terlihat dari sebagian besar tanggapan responden yang positif. Karyawan selalu berusaha hadir tepat waktu ke tempat kerja, selalu ingin bekerja lebih baik dari hari kemarin walaupun menghadapi pekerjaan rutin di tempat kerja, selalu berinisiatif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab tanpa harus menunggu perintah, berusaha sesedikit mungkin absen atau meninggalkan tempat kerja, bersedia membimbing rekan kerja yang kurang keahliannya, tertantang dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, tetap semangat bekerja meskipun terjadi penurunan kondisi keuangan nasional, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan tidak merasakan pekerjaan yang mereka lakukan menjadi suatu beban, tidak merasa jemu dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karena sebagian besar jawaban responden adalah positif, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di BORMA cukup tinggi.

Hasil analisis data secara kuantitatif adalah sebesar 26,01% yang berarti bahwa pengendalian internal gaji dan upah mempengaruhi motivasi kerja karyawan BORMA hanya sebesar 26,01% sedangkan sisanya, yaitu sebesar 73,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Oleh karena itu hipotesis penulis yang menyatakan “Pengendalian internal gaji dan upah yang baik pada perusahaan, akan meningkatkan motivasi kerja pada setiap pekerjanya.” dapat diterima.

## 5.2 Saran

Mengingat korelasi yang cukup kuat antara pengendalian internal gaji dan upah dengan motivasi kerja, maka penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Keberadaan pengendalian internal gaji dan upah yang sudah baik dan dapat dipahami oleh karyawan 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 meingkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Perusahaan perlu senantiasa melakukan peningkatan dan perubahan terhadap pengendalian internal gaji dan upah yang sudah ada. Karena setiap saat kebutuhan dan keinginan manusia berubah terus menerus.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya, dalam penelitian ditemukan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Untuk diketahui, bahwa hasil perhitungan yang ada diambil dari data yang masih mengandung unsur tidak reliable.

Dari hasil wawancara penulis, ditemukan beberapa faktor tersebut, seperti suasana kerja, perilaku atasan terhadap karyawan, dan fasilitas yang diberikan untuk karyawan. Dengan adanya masukan ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang akan dilakukan yang berkaitan dengan motivasi kerja.