BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi tenaga penjual dan pencapaian target penjualan, maka penulis membuat kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi yang telah dijalankan PT. SOHO Industri Pharmasi Cabang Bandung sudah cukup baik, walaupun masih memiliki beberapa kekurangan.
2. Tingkat motivasi tenaga penjual di PT. SOHO Industri Pharmasi Cabang Bandung masih tergolong rendah.
3. Pencapaian target di PT. SOHO Industri Pharmasi Cabang Bandung sudah cukup baik.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Tenaga Penjual di PT. SOHO Industri Pharmasi Cabang Bandung. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi tenaga penjualan adalah 31,8%/.
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target Penjualan di PT. SOHO Industri Pharmasi Cabang Bandung. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi tenaga penjualan adalah 17,2%.

Kekurangan dalam sistem kompensasi PT. SOHO Industri Pharmasi Cabang Bandung dapat menjadi pemicu rendahnya motivasi tenaga penjual dan kurang maksimalnya pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, peneliti perlu mengunkapkan kekurangan dari sistem kompensasi yang telah ditemukan, diantaranya:

1. Sistem evaluasi kinerja masih dianggap kurang memadai sehingga kurang dapat memberikan penilaian yang adil bagi tenaga penjual.
2. Kelayakan kompensasi finansial perusahaan masih dianggap kurang memadai oleh tenaga penjual.
3. Pekerjaan dianggap melelahkan dan menyita waktu tenaga penjual.

5.2 Saran

Melihat hasil penelitian yang ada, peneliti mengusulkan beberapa perbaikan untuk sistem kompensasi PT. SOHO Industri Pharmasi

- Meningkatkan gaji pokok untuk tenaga penjual.

  Perbaikan diatas membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang *qualified* sebagai aset perusahaan yang berharga dan memperkecil *turnover* tenaga penjual. Sesuai dengan visi perusahaan yang ingin memberikan pelayanan yang berkualitas, tentunya harus dilakukan oleh tenaga penjual yang stabilitasnya baik sehingga tenaga penjual tidak hanya berusaha mencapai tujuan jangka pendek perusahaan (taget) guna mendapatkan bonus tapi juga memperhatikan tujuan jangka panjang perusahaan dengan memperhatikan kepuasan pelangan, pangsa pasar dan mutu pelayanan.
- Melakukan perbaikan atas sistem evaluasi kinerja.
- Menambah jumlah tenaga penjual.

  Diharapkan dengan adanya penambahan jumlah tenaga penjualan, akan membantu mengurangi beban kerja, sehingga tenaga penjual tidak kelelahan dan merasa waktunya tersita oleh pekerjaan. Pada akhirnya tenaga penjualan lebih dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
- Melibatkan tenaga penjual dalam penetapan target penjualan.

  Hal tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menetapkan target yang disesuaikan dengan kemampuan tenaga penjual, sehingga tidak akan menurunkan motivasi tenaga penjualan.
- Memberikan pelatihan pada para manajer penjualan untuk dapat memberikan motivasi secara tepat.

  Manajer harus berhati – hati dalam pemberian motivasi yang bersifat negatif, misalnya menghindari memarahi karyawannya di depan umum.
- Meningkatkan kerja sama antar tenaga penjual, misalnya melalui kegiatan pelatihan, *outbond*, atau acara kebersamaan.

  Meningkatnya kerja sama diharapkan dapat turut meningkatkan pencapaian target penjualan kelompok.