

BAB 5

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan yang turut memberikan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian. Berikut kesimpulan yang ditarik peneliti terkait hasil penelitian yang didapat :

1. Secara keseluruhan, karyawan CV. X memiliki persepsi yang kurang baik terhadap kompensasi finansial. Hal tersebut dapat terlihat dari Tabel 4.9, bahwa didapat modus pada skor dua (2), yang mana berdasarkan kategorisasi skor pada Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial di CV. X tergolong tidak baik pada berbagai macam bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan respon negatif (tidak setuju) dengan kompensasi finansial yang diberikan. Hasil diatas sesuai dengan hasil wawancara awal penulis dengan beberapa karyawan mengenai kurang puasnya karyawan terhadap gaji yang diberikan.
2. Secara keseluruhan, hasil dari pengolahan data mengenai variabel motivasi kerja karyawan pada Tabel 4.22, didapat modus pada skor tiga (3), yang berarti mereka merasa tidak pasti (ragu-ragu) terhadap motivasi kerja mereka (karyawan) terhadap perusahaan, di mana hal tersebut dapat diartikan bahwa mereka belum yakin apakah mereka sudah memiliki atau belum memiliki motivasi kerja tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan respon yang tidak pasti, yang artinya mereka (karyawan) merasa tidak pasti (ragu-ragu) terhadap motivasi kerja mereka (karyawan) terhadap perusahaan.
3. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana, didapat persamaan $Y = 4,476 + 1,169 X$. Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi dari variabel kompensasi finansial (X) bernilai positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y). Sedangkan hasil pengujian analisis korelasi memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,856 yang berarti termasuk dalam kategori hubungan yang kuat dan nilai R square sebesar 0,733 artinya kompensasi finansial yang telah diberikan oleh

perusahaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada CV. X sebesar 73,3% dan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran Untuk CV. X

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran kepada CV. X sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memastikan apakah gaji yang diterima setiap karyawan sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dan keluarganya, serta sesuai dengan kinerja dan beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap mereka (karyawan), mengingat gaji yang diberikan oleh CV. X masih berada di bawah upah minimum (UMR).
2. Sebaiknya diberikan bonus-bonus kepada karyawan sesuai dengan beban kerja dan kinerja per divisi agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.
3. Sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan tunjangan kesehatan terhadap para karyawan karena selama ini tunjangan kesehatan belum diberikan oleh perusahaan dan memperhatikan tunjangan lainnya agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
4. Sebaiknya pimpinan perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan dan memberikan motivasi agar karyawan merasa diperhatikan dan lebih termotivasi lagi, sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K., & William B. Werther. (2001). *Human Resource and Personnel Management*. New York: The Mc Graw-Hill.
- De Cenzo, A. David, & Stephen P. Robbins. (1999). 6th edition. *Human Resource Management*. New York: John Willey & Sons.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, G. R., & J. M. George. (2015). 9th edition. *Contemporary Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. (2008). 10th edition. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Riduwan dan Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2007). 12th edition. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. & Roger Bougie. (2010). 5th edition. *Research methods for business*. John Wiley & Sons.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Susetyo. (2010). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian Dilengkapi Cara Perhitungan dengan SPSS dan MS Office Excel*. Bandung: PT Refika Aditama.

Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.