

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai evaluasi sistem imbalan toko grosir sembako fahmi, peneliti memberikan beberapa kesimpulan terkait imbalan yang diberikan kepada karyawan di toko ini antara lain:

1. Perusahaan belum memenuhi komponen – komponen dalam pemberian imbalan yang ada, toko ini belum memiliki strategi bisnis yang jelas sehingga sulit untuk menentukan kebijakan imbalan. Kebijakan imbalan sendiri perlu dibuat oleh perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan komitmen karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu dengan strategi bisnis dan kebijakan imbalan yang informal dan tidak terstruktur maka sistem imbalan yang berlaku harus ditinjau kembali agar dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Perusahaan masih belum memperhatikan seluruh faktor – faktor dalam menentukan tingkat gaji, perusahaan memberikan gaji pokok dibawah UMK Kota Bandung tahun 2020. Perusahaan masih belum memperhatikan peraturan pemerintah yang ada dikarenakan upah minimum yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan yang diberikan toko ini masih dibawah UMK Kota Bandung yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga tidak memberikan insentif dalam bentuk apapun kepada karyawannya, padahal insentif bisa menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi para pekerja. Terakhir dalam pemberian tunjangan, perusahaan telah memberikan tunjangan tetap dan tidak tetap namun belum memberikan keseluruhan tunjangan – tunjangan yang bersifat wajib bagi para pekerjanya. Toko ini hanya memberikan tunjangan tetap berupa THR dan dalam jumlah yang lebih kecil dari biasanya. Belum ada tunjangan kesehatan yang jelas seperti BPJS dan lain sebagainya. Namun selain itu toko ini telah memberikan tunjangan tidak tetap berupa uang makan yang diberikan setiap hari jika karyawan bekerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan saran – saran kepada perusahaan berupa:

1. Dilihat dari komponen – komponen dalam sistem pemberian gaji yang belum terpenuhi, peneliti menyarankan perusahaan agar memiliki strategi bisnis yang lebih jelas agar dapat lebih mudah dalam menentukan kebijakan imbalan yang berlaku. Kebijakan imbalan sendiri dibuat untuk dapat memotivasi karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Perusahaan akan lebih baik jika membuat sistem penggajian dimulai dari melakukan evaluasi pekerjaan agar dapat melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat disesuaikan dengan jumlah gaji yang diberikan sehingga perusahaan dapat membuat struktur gaji yang adil.
2. Perusahaan hanya memperhatikan sebagian faktor – faktor untuk menentukan tingkat gaji, yang pertama dalam menentukan tingkat gaji pokok, perusahaan seharusnya lebih memperhatikan keadilan eksternal mengenai peraturan pemerintah yang berlaku, tidak hanya memperhatikan harga pasar tenaga kerja ataupun pekerja dari perusahaan sejenis, perusahaan sebaiknya memberikan upah minimum sesuai dengan UMK Kota Bandung yang berlaku. Namun, mengingat perusahaan ini masih termasuk perusahaan kecil mungkin keadaan keuangan yang ada masih belum stabil sehingga perusahaan belum mampu memberikan upah minimum sesuai dengan UMK. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya dapat membuat laporan keuangan dengan lebih jelas dan sistematis. Selain itu dalam pemberian insentif, seharusnya perusahaan dapat memberikan insentif berupa insentif kerja harian kepada karyawannya guna untuk meningkatkan motivasi para pekerja agar bekerja lebih giat dan cepat. Sebagai contoh toko akan memberikan insentif kerja harian dengan jumlah yang konstan apabila pekerjaan telah selesai sebelum pukul 16.00 WIB. Yang terakhir berkaitan dengan tunjangan, dalam memberikan tunjangan, Tunjangan Hari Raya sudah seharusnya diberikan perusahaan sebesar 1 kali dari gaji pokok karyawan, selain itu perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan tunjangan transportasi bagi karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Armstrong, M. (2007). *Employee Reward Management And Practice* (2<sup>nd</sup> ed) e. London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice* (13 ed.). United States: Kogan Page Limited.
- Collings, D. G., & Wood, G. (2009). *Human Resource Management: A critical approach*. New York, USA: Routledge.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organization Behavior, Structure, Processes* (14 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T.Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-21: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Heru. (2010). *Manajemen sumber daya manusia sebagai dasar meraih keunggulan bersaing*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Imam Suprayogo, Tobroni. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: Remaja
- Mangkuprawira, Sjafrin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Bogor: Ghalia Indonesia
- Manus, TM and Graham, MD. (2003). *Creating a Total Rewards Strategy*,

American Management Association, New York

Mathis, R. L., & H.Jackson, J. (2010). *Human Resource Management* (13 ed.).  
Boulevard, USA: Cengage Learning.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14 ed.).  
England: Pearson Education Limited.

Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang  
Kompetitif*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Pearce, JA and Robinson, RB. (1988). *Strategic Management: Strategy formulation  
and implementation*, Irwin, Georgetown, Ontario

Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.  
Raja Grafindo Persada.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE  
YKPN, Yogyakarta.

Thompson, P. (2002). *Total Reward*, Chartered Institute of Personnel and  
Development, London