

BAB 6

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada TB. Sejati tentang hubungan sikap terhadap pemberian kompensasi dengan motivasi kerja pegawai maka peneliti dapat menyimpulkan yaitu :

1. Sikap Pegawai Terhadap Kompensasi pada TB. Sejati.

Berasarkan hasil uji validitas dan pengkategorian dari tingkat sikap terhadap pemberian kompensasi pada pegawai, peneliti menemukan suatu kondisi dimana terdapat 9 orang atau 90% pegawai TB. Sejati berada pada tingkat sedang untuk sikap terhadap pemberian kompensasi dan terdapat 1 orang atau 10% yang berada pada tingkat rendah. Artinya bisa dikatakan secara umum tingkat tanggapan sikap terhadap pemberian kompensasi pegawai pada TB. Sejati berada ditingkat sedang. Kompensasi yang diberikan selama ini oleh TB. Sejati dapat diartikan hanya berdampak biasa-biasa saja bagi pegawai yang menerimanya. Pada tabel 5.1 dijelaskan urutan nama pegawai berdasarkan besar kompensasi yang mereka terima, tabel 5.5 berisikan jumlah skor sikap terhadap pemberian kompensasi yang peneliti dapat dari pemberian angket kepada pegawai, dari kedua tabel itu peneliti dapat menterjemahkan bahwa peringkat pemberian kompensasi tidak sama dengan sikap yang dimunculkan dari masing-masing pegawai. Dari struktur kompensasi yang diberikan kompensasi yang paling berdampak pada UMKM TB. Sejati adalah

kompensasi tidak langsung yang berupa penginapan jika dibandingkan dengan kompensasi tidak langsung yang berupa akumulasi gaji, insentif, dan tunjangan. Hasil ini dikarenakan pada kompensasi tidak langsung pegawai diberikan kebebasan dalam mengatur dan membuat penginapan tersebut seaman mungkin sesuai dengan selera dan keinginan pegawai. Dari penelitian ini juga disimpulkan bahwa kenapa pegawai tidak puas dengan kompensasi yang diberikan dikarenakan kebanyakan pegawai pada TB. Sejati masih pada tingkatan pemenuhan kebutuhan fisiologis, kemudian jenis kelamin dan tingkat pendidikan juga berpengaruh dimana laki – laki memiliki harapan untuk mendapatkan kompensasi lebih tinggi dibanding perempuan dan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat kompensasi yang dibutuhkan. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow (1954), kebutuhan fisiologis itu sangatlah banyak jika dibandingkan kebutuhan lainnya yang lebih mengerucut dan pada tahap ini kebutuhan memiliki tingkat relativitas kepuasan yang fluktuatif dikarenakan apabila suatu kebutuhan terpenuhi maka akan muncul kebutuhan baru yang lebih besar dari kebutuhan sebelumnya. Pada kasus di TB. Sejati pegawai juga tidak merasa kompensasi yang diberikan itu tidak dalam tingkat rendah karena jika diasumsikan kompensasi merupakan nilai dari valensi pada Teori Harapan maka Kompensasi tidak dianggap rendah karena harapan yang diberikan atas pekerjaan juga pada tingkat sedang sehingga saling bersinergi dan bernilai positif menghasilkan tingkat sikap terhadap kompensasi yang sedang juga.

2. Tingkat Motivasi Kerja Pegawai TB. Sejati.

Peneliti menemukan pada penelitian kali ini tingkat motivasi kerja pegawai di TB. Sejati secara umum berada pada tingkat sedang yang rinciannya

adalah 1 orang atau 10% pegawai berada pada tingkat motivasi kerja tinggi, 7 orang atau 70% pegawai TB. Sejati berada pada tingkat motivasi kerja sedang dan 2 orang sisanya atau 20% berada pada tingkat motivasi kerja rendah. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti juga ditemukan pegawai kebanyakan hanya bekerja ketika terdapat pesanan dan menerima perintah pemilik, kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja dapat peneliti lihat sebagai bentuk motivasi pegawai yang sedang saja. Jika dilihat dari teori harapan komponen $E \times I \times V$ maka tingkat sedang dari motivasi pegawai disebabkan oleh rentetan yang bermula pada harapan pegawai juga pada tingkatan sedang, kemudian instrumental yang bernilai sedang, dan valensi yang bernilai sedang sehingga menghasilkan Motivasi yang bernilai sedang. Dari teori Maslow kebutuhan fisiologis yang banyak tersebut seharusnya membutuhkan penghasilan yang banyak pula untuk memenuhinya atau seharusnya sikap terhadap kompensasi yang muncul adalah rendah tetapi justru berada pada tingkat sedang dikarenakan banyaknya kebutuhan tersebut dibatasi dengan harapan dan kenyataan bawah mereka hanya bisa berbuat terbatas fenomena ini sesuai dengan pengertian kebutuhan itu sendiri yang memiliki batasan yang dalam kasus ini berupa harapan untuk penghasilan yang diterima.

3. Hubungan antara Sikap Terhadap Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Pegawai.

Dari hasil uji korelasi Kendall yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai hal tersebut dibuktikan dengan temuan nilai Sig. $0,019 < 0,05$ pada uji yang telah dilakukan dan sekaligus terbuhtinya

hipotesis yang telah peneliti buat. Temuan ini didukung dengan sikap terhadap pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai yang sama – sama pada tingkat sedang. Hubungan ini bernilai positif karena adanya kesamaan nilai dari setiap variabel dengan asumsi apabila sikap terhadap kompensasi rendah maka motivasi rendah dan apabila sikap terhadap motivasi tinggi akan memunculkan motivasi yang tinggi. Pada kasus di TB. Sejati nilai sedang pada sikap terhadap kompensasi adalah dikarenakan biasa-biasa saja (tingkat sedang) harapan dari pegawai untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi dikarenakan keterbatasan (keterbatasan harapan yang dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan) yang mereka miliki sehingga pada umumnya mereka menerima keadaan kompensasi yang diberikan. Nilai sedang tersebut berdampak pada nilai maksimum dari motivasi. Misalkan apabila nilai harapan individu A adalah 7 maka untuk hasilnya jika bernilai 7 berarti akan dianggap maksimal oleh orang tersebut sebaliknya jika individu B memberikan harapan dengan nilai 8 maka nilai 7 pada individu A dianggap tidak maksimal dalam sudut pandang B. Penelitian ini menyimpulkan adanya variabel intervening berupa harapan yang dapat menjadi *booster* dari sikap terhadap kompensasi.

4. Hubungan dengan penelitian sebelumnya.

Pada penelitian yang berkenaan dengan kompensasi telah terbukti terdapat hubungan dan pengaruh antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai, dengan temuan peneliti di TB. Sejati ini juga menjawab fenomena yang ingin peneliti angkat bahwasanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja tidak hanya ada pada perusahaan/organisasi berskala besar yang memiliki rentang

nominal gaji yang panjang tetapi hal itu juga berlaku pada jenis usaha sekelas UMKM yang memiliki rentang nominal gaji yang pendek dan terbatas.

6.2. Saran

1. Bagi TB. Sejati

Penelitian ini menemukan kondisi hubungan antara sikap terhadap pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai dalam tingkat sedang, peneliti menyarankan kepada TB. Sejati agar terdapat peningkatan produktifitas kerja pegawai yang akan berdampak pada pemasukan dan pendapatan yang diterima TB. Sejati maka motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan setidaknya hingga mayoritas pegawai dalam motivasi kerja tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kepuasan dalam pemberian kompensasi. Optimalisasi pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan membuat sektor kompensasi yang paling rendah kepuasannya agar ditingkatkan. Adapun caranya yaitu dengan menambah gaji pokok yang diberikan serta memberi bonus yang lebih baik kepada pegawai yang berprestasi. Alasan dari kedua saran tersebut adalah peneliti menemukan diantara indikator kompensasi gaji pokok adalah jenis kompensasi yang paling rendah jumlah skor tingkat kepuasannya sikapnya. Dari temuan berupa adanya variabel Harapan yang dapat menjadi *booster* (variabel intervening) bagi nilai positif atau negatif sikap terhadap kompensasi maka perlu diperhatikan juga bagi pemilik untuk menjaga harapan pekerja dalam pekerjaannya.

2. Bagi Pihak yang berkepentingan

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi tambahan tentang UMKM TB. Sejati khususnya untuk bidang kepegawaian dan kompensasi, dan peneliti berharap hasil penelitian dapat digunakan untuk menjadi sumber pertimbangan dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan kompensasi dan motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti dan penelitian yang akan datang

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian sejenis, dijadikan pembandingan dalam penelitian sejenis, peneliti juga berharap hasil penelitian ini kembali diuji pada penelitian sejenis dan disempurnakan pada penelitian yang akan datang. Untuk penelitian kedepan peneliti berharap sebuah batasan masalah baru berupa :

- UMKM yang menjadi objek penelitian tidak hanya bergerak dibidang bahan bangunan dan konstruksi tetapi pada sektor lainnya.
- Mencari sampel yang berdistribusi normal, misalnya memiliki 30 pegawai.
- Menambahkan Harapan sebagai variabel intervening dalam penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, A., Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Malik, O. (2012). Compensation Methods and Employees' Motivation (With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh). *International Journal of Human Resource Studies*.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Bank Indonesia & LPPI. (2015). *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum.
- DuBrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior*. United States of America: Academic Media Solutions.
- Dyne, V., & Graham, J. (2005). Organizational Citizenship Behavior. *Academic Management Journal*.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1974). Motivation Hygiene Profile : Pinpointing what ails the organization. *Organization Dynamic*, 3(2), 18-29. Diambil kembali dari [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *Motivation to Work*. London: Transaction Publishers.
- Julianto, D., & Utari, P. A. (2019, July). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pendapatan Individu di Sumatera Barat. *IKRAITH EKONOMIKA*, 2(2).
- Kountur, R. (2003). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta : PPM.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-5.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers, Inc.
- Maslow, A. H. (1984). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Gramedia.
- McGregor, J. A., Camfield, L., & Woodcock, A. (2009, June 27). Needs, Wants and Goals: Wellbeing, Quality of Life. *The Official Journal of the International Society for Quality-of-Life Studies*, 137. doi:10.1007/s11482-009-9069-7
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Milkovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2014). *Compensation*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Noe, R., Gerhart, B., Hollenbeck, J., & Wright, P. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Pakpahan, A. K. (2020). COVID-19 dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional UNPAR*.
- Rahardjo, M. (2017). The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1).
- Riadi, E. (2015). *Statistik Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Rizal, M., Syafiie Idrus, M., Djumahir, & Martini, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Rudjito. (2003). Peran Lembaga Keuangan Mikro dalam Otonomi Daerah Menggerakkan Ekonomi Rakyat dan Menanggulangi Kemiskinan. *Jurnal Ekonomi Rakyat*.
- Ryan, R. M. (1995). . Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397-427.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R. M., & Deci, L. E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. (1, Penyunt.) New York: The Guilford Press.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: ANDI.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. R. (2008). *Motivation in Education : theory, research, and applications*. Prentice Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- White, L. A. (1959). The Concept of Culture. *American Anthropologist*, 61(2), 227-251. doi:10.1525/aa.1959.61.2.02a00040
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–Value Theory of Achievement Motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81. doi:10.1006/ceps.1999.1015
- Wikipedia. (2021, 1 28). *Usaha mikro kecil menengah*. Diambil kembali dari Wikipedia.org: https://id.wikipedia.org/wiki/Usaha_mikro_kecil_menengah
- Yanuar. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *Compensation, Motivation and Performance of Employees*., 11(4), 486-492.