

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Kompensasi Finansial Langsung

Dalam sistem kompensasi finansial langsung, perusahaan telah menerapkan standar dan kebijakan yang cukup baik bagi para karyawan. Dalam sistem gaji yang dibuat sudah berada di atas minimal upah harian, namun untuk sistem upah masih tergolong kurang. Hal ini dikarenakan skala perusahaan yang masih menengah-kecil berdampak secara langsung pada penentuan besaran upah. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan divisi *mobile* belum mencukupi untuk bisa mendapatkan besaran upah yang sesuai dengan standar Upah Minimum sehingga perusahaan mengalami kendala dalam menerapkan standar upah yang sesuai dengan Upah Minimum secara sama rata. Tapi, jika karyawan divisi *mobile* dapat mengambil sebanyak mungkin pekerjaan yang ada di perusahaan, maka besar kemungkinan karyawan divisi *mobile* tersebut akan menerima total upah sesuai Upah Minimum. Untuk perhitungan terhadap sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan belum mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan mengingat pemenuhan kebutuhan hidup karyawan sangat penting untuk memaksimalkan kinerja dan hasil yang dikerjakan. Kemudian, untuk sistem insentif sudah adil bagi para karyawan. Hal ini dikarenakan setiap insentif yang diberikan sesuai dengan jumlah target yang dicapai tiap karyawan sehingga tidak akan menimbulkan pertengkaran di antara karyawan divisi *mobile* dan *station*.

2. Sistem Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Dalam sistem kompensasi finansial tidak langsung, perusahaan sudah baik dalam membuat sistem tunjangan dengan memperhatikan sumber daya yang terbatas. Untuk sistem tunjangan, perusahaan sudah memberikan kepada karyawan seperti transportasi untuk bekerja, uang makan dan transportasi, pensiun, serta BPJS. Jika karyawan bekerja selama dua tahun atau diangkat sebagai karyawan tetap, maka karyawan tersebut akan mendapatkannya secara penuh. Bahkan, perusahaan juga memberikan apresiasi berupa penghargaan seperti uang, perhiasan emas bagi karyawan yang bekerja selama 5 tahun, 10 tahun untuk lebih memotivasi karyawan sehingga produktivitas dan kepuasan kerja tetap stabil dan meningkat yang membuat karyawan tetap mau bekerja di perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang ingin diraih perusahaan. Saat pandemi pun perusahaan menyediakan vitamin, obat-obatan, susu bagi karyawan yang bekerja, terutama bagi karyawan divisi *mobile* dan *station* yang bekerja di daerah yang bahaya COVID-19 tinggi demi menjaga keselamatan dan keamanan tiap karyawannya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sistem Kompensasi Finansial Langsung

Terkait dengan besaran upah yang masih di bawah standar Upah Minimum, sebaiknya perusahaan dapat mempertimbangkan strategi sistem insentif yang baru. Terutama bagi karyawan divisi *mobile*, sehingga teknisi *mobile* dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawannya. Untuk perhitungan terhadap sistem pengupahan sebaiknya perlu mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan agar kebutuhan hidup karyawan divisi *mobile* dapat terpenuhi secara layak. Selain itu, karena jasa penyemprotan disinfektan bersifat musiman tergantung dari

tingkat COVID-19. Tingkat COVID-19 yang semakin menurun yang membuat perusahaan perlu merencanakan strategi sistem insentif yang baru dengan menaikkan tarif persentase untuk *pest control* yang awalnya 1% menjadi 3-4% agar bisa mengantisipasi penurunan permintaan jasa penyemprotan disinfektan perusahaan. Perusahaan juga dapat berusaha meningkatkan jangkauan pemasarannya melalui media sosial dengan mempekerjakan staf yang ahli dalam *digital marketing* yang diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan penjualan produk jasa. Dengan begitu, karyawan divisi *mobile* dapat mengambil banyak pekerjaan dan bisa mendapatkan upah di atas Upah Minimum, serta diharapkan dapat mempertahankan komitmen bekerja mereka untuk selalu loyal kepada perusahaan dan bisa bekerja maksimal dalam mengejar target yang diberikan.

2. Sistem Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Terkait dengan sistem tunjangan yang dibuat perusahaan bagi para karyawannya sudah baik. Jadi, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem tunjangan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga lebih termotivasi dan bisa menunjukkan proses kinerja selama bekerja di perusahaan dalam pencapaian yang dilakukan sesuai dengan tujuan dan target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*. London, Philadelphia, New Delhi: Kogan Page.
- Audina, Selda, dkk. (2020). *Analisis Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin*. Tesis. Kalimantan: Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
<http://eprints.uniska-bjm.ac.id/955/>. Diakses pada 27 Oktober 2021.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Fauziah, dkk. (Agustus 2016). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*, *Jurnal Elektronik Administrasi Bisnis*. 37:1.
<https://www.neliti.com/id/publications/87175/pengaruh-kompensasi-langsung-dan-kompensasi-tidak-langsung-terhadap-motivasi-ker>. Diakses pada 27 Oktober 2021.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Listyani, Linda dan Ratih Indriyani. (2014). *Analisa Kompensasi pada PT. X Mojokerto*. *Jurnal Elektronik Manajemen*. 2(2): 1-6.
<https://media.neliti.com/media/publications/36211-ID-analisis-kompensasi-pada-pt-x.pdf>. Diakses pada 27 Oktober 2021.
- Marannu, dkk. (23 September 2016). *Pengaruh Kompensasi dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur*, *Jurnal Elektronik*, 1-17.

<https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-KOMPENSASI-DAN-PUNISHMENT-TERHADAP-KINERJA-Marannu%2%B9/ed66fe6c4a9254c16d939e789c39468a29d520c6>.
Diakses pada 27 Oktober 2021.

Mondy, R. Wayne dan Joseph J. Martocchio (2016). *Human Resource Management, Global Edition, 14th Edition*. Harlow: Pearson.

Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.

Panjaitan, Mangasa, dkk. (2018). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. Jurnal Elektronik Manajemen*, 4(1): 83-92. <http://ejournal.lmiimedan.net>. Diakses pada 27 Oktober 2021.

Pawestriningtyas, Nining Catur, dkk. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa terhadap Kepuasan Nasabah. *Jurnal Elektronik Administrasi Bisnis*, 32(2): 39-46. <https://media.neliti.com/media/publications/86730-ID-pengaruh-kualitas-pelayanan-jasa-terhada.pdf>. Diakses pada 27 Oktober 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

Sari, Nila, dkk. (2016). *Tingkat Penerapan Pengendalian Hama Terpadu (PHT) Sayuran di Kenagarian Koto Tinggi, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Jurnal Penyuluhan*, 12(1): 15-30.
<https://media.neliti.com/media/publications/8550-ID-tingkat-penerapan-pengendalian-hama-terpadu-pht-sayuran-di-kenagarian-koto-tingg.pdf>.
Diakses pada 27 Oktober 2021.

Shaw, Ian (1999). *Qualitative Evaluation*. London: SAGE Publications Ltd.
<https://dx.%3Cwbr%3Edoi.%3Cwbr%3Eorg/10.4135/9781849209618>.
Diakses pada 31 Januari 2022.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New York: Wiley.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, H. Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

