

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Tingkat kepuasan kompensasi di industri tekstil Cimahi dalam penelitian ini pada tingkat yang sangat rendah.
 - a. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan pekerja tekstil Cimahi terhadap level gaji yang mereka terima berada pada level yang rendah. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang signifikan antara nilai gaji yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, serta ekspektasi pekerja.
 - b. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan pekerja tekstil Cimahi terhadap paket tunjangan yang mereka terima berada pada level yang rendah. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang signifikan antara paket tunjangan yang ditawarkan perusahaan dengan kebutuhan dan ekspektasi pekerja.
 - c. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja tekstil di Cimahi merasa sangat tidak puas dengan struktur dan administrasi gaji yang diterapkan oleh perusahaan. Tingkat kepuasan pekerja terhadap aspek ini bisa dikatakan rendah. Ketidakpuasan ini disebabkan oleh kurangnya transparansi dalam penentuan gaji, ketidakadilan dalam struktur gaji, dan inkonsistensi dalam penerapan kebijakan gaji. Pekerja merasa sistem gaji yang berlaku tidak adil, tidak transparan, dan tidak sesuai dengan regulasi. Hal ini menimbulkan perasaan ketidakadilan dan ketidakpuasan, yang berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja. Perusahaan perlu memperbaiki sistem pengelolaan gaji secara mendasar dengan melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan serta memastikan kebijakan gaji diterapkan secara adil, transparan, dan konsisten.

- d. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja tekstil di Cimahi merasa sangat tidak puas dengan sistem kenaikan gaji yang diterapkan oleh perusahaan. Tingkat kepuasan pekerja terhadap aspek ini dapat dikatakan rendah. Baik besaran kenaikan gaji, proses penentuan, maupun pengaruh supervisor dalam proses tersebut dinilai tidak adil dan tidak memenuhi ekspektasi pekerja. Ketidakpuasan ini menunjukkan bahwa sistem kenaikan gaji yang ada tidak transparan, tidak konsisten, dan gagal memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan loyalitas pekerja. Perusahaan perlu mengevaluasi secara menyeluruh sistem kenaikan gaji yang ada, melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan, dan memastikan kenaikan gaji diberikan secara adil, transparan, dan berdasarkan kinerja.
 - e. Berdasarkan hasil analisis data, terdapat empat komponen utama yang membentuk kepuasan kompensasi. Berdasarkan indikator *Level, Benefits, Structure/Administration, dan Raises*, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kompensasi berada pada level yang rendah. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima dari keempat aspek tersebut sangat tidak memuaskan.
2. Tingkat loyalitas di industri tekstil Cimahi dalam penelitian ini menunjukkan pola yang serupa dengan kepuasan kompensasi, yaitu berada pada level yang sangat rendah.
 - a. Berdasarkan hasil analisis data, tingkat loyalitas internal di perusahaan tekstil Cimahi pada tingkat yang sangat rendah. Hal ini tercermin dari motivasi dan komitmen pekerja yang minim, ketidaksetujuan yang tinggi terhadap keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, serta ketidaksetujuan terhadap pernyataan bahwa mereka tidak mencari pekerjaan lain. Pekerja juga kurang merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan tidak merasa menerima keputusan-keputusan yang diambil oleh perusahaan. Rendahnya loyalitas ini kemungkinan besar disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi, struktur organisasi, dan lingkungan kerja yang tidak

kondusif. Kesimpulan besar dari analisis ini adalah bahwa perusahaan perlu melakukan perbaikan signifikan untuk meningkatkan loyalitas pekerja, dengan memperbaiki sistem kompensasi, meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

- b. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja tekstil Cimahi menunjukkan tingkat loyalitas eksternal yang sangat rendah terhadap perusahaan. Ini terlihat dari ketidaksetujuan mereka untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, ketidaksetujuan terhadap pemindahan ke lokasi lain, ketidaksetujuan untuk bekerja melebihi jam kerja, serta ketidaksetujuan untuk menerima tugas sulit. Rendahnya loyalitas eksternal ini menunjukkan bahwa pekerja tidak merasa terikat dengan perusahaan dan lebih cenderung mencari peluang kerja lain yang lebih baik.
 - c. Berdasarkan analisis kedua indikator, yaitu Internal Loyalty dan External Loyalty, dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas pekerja sangat rendah. Hal ini menunjukkan kemungkinan besar bahwa pekerja mungkin tidak akan melanjutkan waktu mereka di perusahaan saat ini.
3. Kepuasan kompensasi mempengaruhi loyalitas secara positif. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas, sehingga hipotesis diterima. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel kompensasi signifikan dan berpengaruh terhadap loyalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas. Artinya, jika perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kompensasi, kemungkinan besar pekerja akan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis data mengenai kepuasan kompensasi di industri tekstil Cimahi, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan pekerja sangat rendah di seluruh aspek kompensasi. Berikut adalah saran yang dapat diambil berdasarkan temuan tersebut:
 - a. Tingkat Kepuasan Gaji:

- i. Saran: Perusahaan perlu meninjau dan menyesuaikan struktur gaji untuk memastikan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan ekspektasi pekerja. Evaluasi secara berkala terhadap skala gaji dan benchmarking dengan standar industri dapat membantu menutup kesenjangan yang ada.
- b. Paket Tunjangan:
 - i. Saran: Perusahaan harus memperbaiki paket tunjangan yang ditawarkan, memastikan bahwa tunjangan yang diberikan memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pekerja. Menyusun paket tunjangan yang lebih komprehensif dan relevan dengan kebutuhan pekerja akan meningkatkan kepuasan mereka.
- c. Struktur dan Administrasi Gaji:
 - i. Saran: Perusahaan perlu meningkatkan transparansi dalam penentuan gaji, memastikan bahwa struktur gaji adil, dan konsisten dalam penerapan kebijakan gaji. Melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan terkait gaji serta menjelaskan proses dan kriteria penetapan gaji dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan motivasi serta produktivitas.
- d. Sistem Kenaikan Gaji:
 - i. Saran: Perusahaan harus mengevaluasi dan memperbaiki sistem kenaikan gaji yang ada, memastikan bahwa prosesnya transparan, konsisten, dan berdasarkan kinerja. Menyusun kebijakan kenaikan gaji yang jelas, adil, dan terukur, serta melibatkan pekerja dalam proses evaluasi dapat membantu meningkatkan motivasi dan loyalitas.
- e. Kepuasan Kompensasi Secara Umum:
 - i. Saran: Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap seluruh aspek kompensasi, termasuk gaji, tunjangan, struktur administrasi, dan kenaikan gaji. Mengimplementasikan perubahan berdasarkan umpan balik pekerja dan praktik terbaik di industri akan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kompensasi secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil analisis data mengenai loyalitas di industri tekstil Cimahi, dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas pekerja, baik internal maupun eksternal, sangat rendah. Berikut adalah saran yang dapat diambil berdasarkan temuan tersebut:
 - a. Untuk meningkatkan loyalitas internal, perusahaan perlu memperbaiki kompensasi agar sesuai dengan beban kerja, meningkatkan transparansi dengan melibatkan pekerja dalam keputusan perusahaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Program penghargaan juga dapat diterapkan untuk memberikan pengakuan pada kontribusi pekerja.
 - b. Untuk loyalitas eksternal, perusahaan harus menawarkan insentif jangka panjang seperti bonus, memberikan cover untuk beberapa kebutuhan, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karir. Dukungan tambahan untuk keseimbangan kerja-hidup juga penting untuk meningkatkan kepuasan pekerja.
 - c. Secara umum, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan saat ini, melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan, memperbaiki saluran komunikasi, dan mengembangkan program retensi untuk meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover.

DAFTAR PUSTAKA

Agustiyanti. (2024, June 21). *Suramnya Industri Tekstil: Pabrik Tutup, Puluhan Ribu Orang Kena PHK - Industri Katadata.co.id*. Katadata. Retrieved June 27, 2024, from <https://katadata.co.id/berita/industri/66750343c6a4b/suramnya-industri-tekstil-pabrik-tutup-puluhan-ribu-orang-kena-phk>

Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). *ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)*, 5(1), 1-15.

Arief, A. M. (2023, September 14). *Industri Tekstil Diprediksi Kontraksi, Pasar Lokal Banjir Produk Impor - Industri Katadata.co.id*. Katadata. Retrieved June 27, 2024, from <https://katadata.co.id/berita/industri/6502889ca234a/industri-tekstil-diprediksi-kontraksi-pasar-lokal-banjir-produk-impor>

Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022, November 20). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)*, 4(2), 199-214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>

Badan Pusat Statistik. (2024). *KOTA CIMAH I DALAM ANGKA*. BPS Kota Cimahi.

Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). *The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable*, 12(2), 405-425.

Cimahi Kota. (n.d.). Selamat Datang di Website Resmi Pemerintah Daerah Kota Cimahi. Retrieved June 27, 2024, from <https://cimahikota.go.id/>

Cimahi Kota. (2023, July 8). *Visi & Misi Tahun 2023 - 2026 - Selamat Datang di Website Resmi Pemerintah Daerah Kota Cimahi*. Kota Cimahi. Retrieved June 27, 2024, from <https://cimahikota.go.id/halaman/visimisi>

Febriana, A., & Kustini, K. (2022, July). *DAMPAK KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MULTI SEJAHTERA*, 5(3).

Hidranto, F. (2024, June 3). *Industri Tekstil dan Pakaian Tumbuh Makin Positif*. Indonesia.go.id - Industri Tekstil dan Pakaian Tumbuh Makin Positif. Retrieved June 27, 2024, from <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8259/industri-tekstil-dan-pakaian-tumbuh-makin-positif?lang=1>

Katadata. (2024, June 21). *Suramnya Industri Tekstil: Pabrik Tutup, Puluhan Ribu Orang Kena PHK - Industri* Katadata.co.id. Katadata. Retrieved June 27, 2024, from <https://katadata.co.id/berita/industri/66750343c6a4b/suramnya-industri-tekstil-pabrik-tutup-puluhan-ribu-orang-kena-phk>

Kusuma Putra, B. N., Setiawan Jodi, I. W. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2019, December 7). *Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty*, 11-15.

Ma'ruf, R. (2020, Maret). *Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*, 9(1), 110-120. 10.30872/psikoborneo

Meda, J., FoEh, J. E.H.J., & Niha, S. S. (2022, September). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 392-407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>

Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S.S., & Sinha, B. (2010). Employee Loyalty towards Organization -A study of Academician. *I*(1), 98.

Muliati. (2020, Desember). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI*, 17(4), 518-528.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Gerhart, B. A. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.

Onsardi. (2018, Desember). *LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BENGKULU*, 2(1). <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>

Osman, N., Purwana, D., & Saptono, A. (2017, December 1). *Do Performance Appraisal, Compensation Andjob Satisfaction Influence Employees' Loyalty Of Generation Y?*, *I*(1), 35. doi.org/10.21009/JOBBE.001.1.04

Permana, K. S. (2021, November 15). *Industri Tekstil di Cimahi Sedang Berjibaku Pulih dari Pandemi Covid-19* Artikel ini telah tayang di TribunJabar.id dengan judul *Industri Tekstil di Cimahi Sedang Berjibaku Pulih dari Pandemi Covid-19*,

<https://jabar.tribunnews.com/2021/11/15/industri-teks>. Tribun Jabar. Retrieved Juni 24, 2024, from <https://jabar.tribunnews.com/2021/11/15/industri-tekstil-di-cimahi-sedang-berjibaku-pulih-dari-pandemi-covid-19>

portaldetik.net. (2024, Mei 1). *7 Tantangan dan Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kota Cimahi Menurut Adhitia Yudisthira*. portaldetik.net. Retrieved Juni 24, 2024, from <https://portaldetik.net/2024/05/01/7-tantangan-dan-penyelesaian-permasalahan-tenaga-kerja-di-kota-cimahi-menurut-adhitia-yudisthira/>

Prayoga, S. S., & Astuti, P. B. (2021, September). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI*, *11*(2), 200-215. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4482>

Purnama, I. D. (2024, January 22). *Sederet Tantangan Industri Tekstil 2024, Ancaman Badai PHK Berlanjut? : Okezone Economy*. Okezone – Economy. Retrieved June 27, 2024, from <https://economy.okezone.com/read/2024/01/22/320/2958619/sederet-tantangan-industri-tekstil-2024-ancaman-badai-phk-berlanjut>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.

Yuliana, U. (2022, Mei 2). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang*, *18*(2).