

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Kompensasi Karyawan di CV Maju Raya, dapat disimpulkan bahwa masih banyak faktor yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan. Kompensasi finansial langsung yang diberikan berupa upah harian didapatkan dari keuntungan penjualan pesanan percetakan. Nominal upah harian ini masih kurang dari UMK Kota Bandung yaitu dari kisaran Rp 80.000 - 125.000/hari dan tidak memuaskan karyawan karena tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. upah yang diberikan tersebut selalu dibayarkan tepat waktu setiap akhir hari kerja. Meskipun upah yang diberikan oleh perusahaan tidak memuaskan, para karyawan tetap bertahan karena faktor umur yang sudah tua, dan lingkungan kerja yang sudah nyaman. Karyawan pun tidak yakin bisa mendapatkan pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki untuk dapat bersaing dengan para pencari kerja lainnya. Selain itu kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh CV Maju Raya meliputi bonus insentif berupa uang saat ada peningkatan pesanan. Sementara itu untuk kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh CV Maju Raya meliputi berbagai tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) yang dihitung berdasarkan nilai tengah upah harian yaitu Rp.100.000 x 24 hari kerja sebesar Rp 2.400.000, tunjangan makan sebesar Rp. 15.000, dan tunjangan transport untuk karyawan produksi sebesar Rp 20.000 untuk bensin Motor. Untuk fasilitas yang diberikan CV Maju Raya sudah memadai yaitu tempat tinggal, dan kendaraan bermotor. Meskipun fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai, masih diperlukan peningkatan pada fasilitas komputer untuk mendukung pekerjaan bagian desain. Secara keseluruhan, CV Maju Raya perlu meningkatkan nominal upah harian dan memperbaiki beberapa aspek fasilitas kerja untuk lebih memuaskan karyawan dan memenuhi kebutuhan mereka

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang Analisis Kompensasi Karyawan di CV Maju Raya. saran yang dapat diberikan penulis untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan upah yang diberikan

CV Maju Raya dapat meningkat kembali pengupahan yang sudah diterapkan dengan meningkatkan standar upah yang sudah diberikan saat ini. Upah yang diberikan saat ini berkisar Rp.80.000 - 125.000. Perusahaan dapat meningkatkan kisaran tersebut berdasarkan dengan kemampuan perusahaan menjadi sebesar Rp. 100.000 - 150.000 Atau dengan memberikan komisi kepada karyawan yang dapat memberikan order pesanan bagi perusahaan. Komisi ini dapat berjumlah sebesar 10% dari total pendapatan order yang mereka dapatkan

2. Memberikan sosialisasi kepada karyawan tentang fasilitas

Pemilik CV Maju Raya dapat memberikan sosialisasi kepada karyawan tentang pemberian fasilitas yang telah diberikan kepada karyawan sebagai pengganti upah yang masih minim.

DAFTAR PUSTAKA

- Araswati, Z. (2021). *ANALISIS SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN UD. MAHRUS BANGKALAN*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dwi Putranti, H. R. (2022). *TURNOVER INTENTION*. EUREKA MEDIA AKSARA. https://fliphtml5.com/xxglb/voug/22-09-35-EBOOK-TURNOVER_INTENTION/
- Fachrozi, I. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Wirautama Garment Manufacture)*. <https://repository.unpas.ac.id/28247/>
- Fachyumi, V. N., & Darul Fadli, U. M. (2023). *Analisis Sistem Kompensasi Karyawan BJPS Ketenagakerjaan Karawang*. https://www.researchgate.net/publication/372064165_ANALISIS_SISTEM_KOMPENSASI_KARYAWAN_BPJS_KETENAGAKERJAAN_KARAWANG
- Francisca, E. Y. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. MITRA BISNIS SELULER Pekanbaru*. <https://repository.uir.ac.id/11091/>
- Francisca, E. Y. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru*. <https://repository.uir.ac.id/11091/>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Mahmudah, F. N. (2021). *ANALISIS DATA PENELITIAN KUALITATIF MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBANTUAN SOFTWARE ATLAS.TI VERSI 8*. UAD PRESS.
- Milenia, Lifa, A., & Musriha. (2022). *ANALISIS SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM*

MENYELESAIKAN TARGET PADA PT PABRIK GULA DJOMBANG.
<http://eprints.ubhara.ac.id/1673/>

Milenia, A. L. (2022). *Analisis sistem pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan target pada PT Pabrik Gula Djombang.* <http://eprints.ubhara.ac.id/1673/>

Norainun, N. (2020). *Sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun.*
https://www.academia.edu/49181280/SISTEM_PEMBERIAN_KOMPENSASI_DALAM_MENINGKATKAN_KINERJA_DOSEN_DI_SEKOLAH_TINGGI_AGAMA_ISLAM_MAARIF_SAROLANGUN

Nurafni, S. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. ANDALAN CHRISDECO BANDUNG.* <https://repository.unpas.ac.id/41686/>

Samsudin, H. (2021). *Etos Dan Kepuasan Kerja Pegawai, 12.*
https://fliphtml5.com/uyffq/qgdk/Modul_12_Kompensasi_Pegawai/

Sandi, Mahaztra, F., Nugraheni, & Rini. (2014). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang).*
<http://eprints.undip.ac.id/43573/>

Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION.*
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1019>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach.* Wiley.

Syifa, N. (2021). *ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO SUMBER REZEKI DI GAMBUT.*
<https://eprints.uniska-bjm.ac.id/6987/1/Artikel%20Noor%20Syifa.pdf>

Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.* Rajagrafindo Persada.