

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi pegawai di kantor pusat Perum Jasa Tirta II. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa narasumber, temuan awal dilapangan mengindikasikan ketidakpuasan pegawai atas kompensasi dan rendahnya motivasi pegawai yang dilihat dari keadilan motivasi. Namun dari hasil penyebaran kuesioner kepada 117 pegawai dengan kuesioner yang kembali sebanyak 103, hasil pengolahan data menunjukkan kepuasan yang tinggi atas kompensasi dan tingkat motivasi yang tinggi dari pegawai sehingga indikasi awal tidak terbukti. Adapun kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan pegawai atas kompensasi di Perum Jasa Tirta II berada pada kategori “tinggi” dengan persentase distribusi frekuensi sebesar 74%. Apabila dilihat dari kedua dimensi, persentase distribusi frekuensi dari kepuasan atas kompensasi langsung adalah sebesar 69% yang berada pada kategori “tinggi”. Sementara dari dimensi kepuasan atas kompensasi

tidak langsung, persentase distribusi frekuensi yang diperoleh adalah sebesar 62% yang juga berada pada kategori “tinggi”.

2. Tingkat motivasi pegawai di kantor pusat Perum Jasa Tirta II berada pada kategori “tinggi” dengan persentase distribusi frekuensi sebesar 72%. Dilihat dari tiap dimensi, dimensi distributif berada pada kategori “sangat tinggi” dengan persentase 73%; dimensi prosedural berada pada kategori “tinggi” dengan persentase 54%; dan dimensi interaksional berada pada kategori “sangat tinggi” dengan persentase 56%. Dari indikator yang digunakan pada tiap dimensinya, pada dimensi distributif hasil distribusi frekuensi tertinggi ada pada indikator dimana pegawai merasa setuju bahwa gaji dan upah yang diterima adalah sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan persentase sebesar 74%; pada dimensi prosedural indikator tertinggi ada pada perasaan setuju pegawai atas adanya kesempatan untuk menunjukkan fakta dan perspektif masalah yang berkaitan dengan distribusi penghargaan (imbalan) dengan persentase distribusi frekuensi sebesar 46%; dan pada dimensi interaksional indikator tertinggi adalah perasaan setuju pegawai atas sikap santun tanpa perlakuan kasar dari pimpinan secara adil kepada setiap pegawai dengan persentase distribusi frekuensi sebesar 73%.
3. Secara keseluruhan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan agak lemah antara kepuasan atas kompensasi dengan motivasi pegawai di kantor pusat Perum Jasa Tirta II dengan korelasi sebesar 0,288 dan koefisien determinasi sebesar 8,30%. Sementara dari hasil uji-t diperoleh

t-hitung sebesar 3,022 dengan t-tabel 1,660 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan menunjukkan H_a “terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan atas kompensasi dengan motivasi” diterima.

4. Hasil pengujian tiap dimensi kepuasan atas kompensasi menunjukkan hasil bahwa kepuasan atas kompensasi langsung memiliki hubungan moderat sebesar 0,547 dan koefisien determinasi sebesar 30%; sedangkan kepuasan atas kompensasi tidak langsung tidak memiliki korelasi hubungan dengan motivasi dengan nilai korelasi -0,108 dan koefisien determinasi sebesar 1,17%. Setelah dilakukan pengujian dari tiap indikator kepuasan atas kompensasi dengan motivasi, indikator tertinggi yang menunjukkan tidak adanya korelasi hubungan dengan motivasi adalah indikator pemberian izin maupun dana untuk melanjutkan pendidikan dengan korelasi -0,114, tunjangan pensiun tidak normal dengan korelasi -0,111, dan tunjangan pensiun normal dengan korelasi -0,098. Sementara hasil uji antar dimensi menunjukkan dimensi kepuasan atas kompensasi langsung memiliki hubungan dengan motivasi yang mayoritas termasuk kategori hubungan moderat dan sisanya pada dimensi interaksional berada pada kategori hubungan agak lemah dengan nilai korelasi 0,281. Sedangkan dimensi kepuasan atas kompensasi tidak langsung mayoritas menunjukkan tidak adanya hubungan antar dimensi, hanya dengan dimensi distributif terdapat hubungan yang termasuk kategori lemah dengan nilai korelasi 0,063.

6.2 Saran

Dari uraian kesimpulan diatas, saran-saran yang diberikan antara lain:

1. Walaupun secara keseluruhan kepuasan atas kompensasi menunjukkan kepuasan yang tinggi, namun beberapa indikator terbukti menunjukkan ketidakpuasan pegawai antara lain: 27% pegawai tidak puas atas gaji pokok, 26% pegawai tidak puas atas tunjangan untuk pensiun normal, dan 22% pegawai tidak puas atas kesempatan mendapat izin maupun dana untuk melanjutkan pendidikan. Untuk itu hasil tersebut diharapkan menjadi masukan bagi Perum Jasa Tirta II apabila ingin mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas pegawainya. Seperti halnya yang dikemukakan Wether dan Davis bahwa manajemen kompensasi membantu organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.
2. Berdasarkan hasil yang menunjukkan hubungan agak lemah dan koefisien determinasi yang hanya 8,30% antara kepuasan atas kompensasi dengan motivasi dalam penelitian ini, maka teori lain dari motivasi maupun variabel lain disarankan untuk diteliti dengan harapan adanya hubungan yang kuat dan koefisien determinasi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajmal, A., Bashir, M., Abrar, M., Khan, M.M. and Saqib, S. 'The Effects of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Attitudes; Mediating Role of Perceived Organizational Support' *Journal of Service Science and Management*, 8 (2015), 461-470.
- Arumwanti, W. 'Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatra Utara' *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 2 (2012), 3.
- Chatzopoulou, M .A., Vlachvei and Th. Monovasilis, T. 'Employee's Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture- Greece' *International Conference on Applied Economics*, (2015).
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, 2009.
- Handoko, T. H. *Manajemen Personalisa dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE-Yogyakarta, 2000.
- Hariandja, M. T. E. *Perilaku Organisasi: Memahami dan Mengelola Perilaku dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press, 2006.
- Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung, 1991.
- Hasibuan, M. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Humaeroh, H., Susilo, H. Dan Prasetya, A. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayrawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja' *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27 (2015), 9.
- Kivimaki, M. Ferrie, J. Head, J. '*Organizational Justice and Change in Justice as Predictors of Employee Health*' *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58 (2004), 931-937.
- Kreitner, R. Dan Kinicki, A. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2004.
- Kreitner, R. Dan Kinicki, A. *Organizational Behavior Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2010.

- Luthans, F. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2002.
- Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4* (Yogyakarta: BPFYogyakarta, 2000
- Maslow, A. H. *Motivation and Personality* New York: Harper & Brother, 1954.
- Nagabhaskar, M. 'Motivational Factors of Employee Retention and Engagement in Organizations' *International Journal of Development Research*4, 2 (2014), 221-224.
- Panggaben, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia, 2002.
- Robbins, S. P. Dan Judge, T. A. *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education Limited, 2013.
- Safiullah, A.B, 'Employee Motivation and its Most Influential Factors: A study on the Telecommunication Industry in Bangladesh' *World Journal of Social Sciences* 5, 1 (2015), 79 – 92.
- Salisu, J. P. Chinyio, E. dan Suresh, S. 'The Influence of Compensation on Public Construction Workers Motivation in Jigawa state of Nigeria' *The Business and Management Review*, 7 (2016), 313-314.
- Silalahi, U. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Silalahi, U. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Silalahi, U. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN, 2004.
- Werther, W. B. dan Davis, K. *Human Resources and Personnel Management* (New York: Mc.graw-Hill, Inc., 1993.
- Werther, W. B. Dan Davis, K. *Human Resources and Personnel Management*. New York: Mc.graw-Hill, Inc., 1996.
- Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 1 butir 1.

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 2 ayat 1.

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 1 butir 4.