

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi yang diterima karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Umum di PT, Pos Indonesia (Persero) Bandung yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berada pada kategori sedang. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada indikator program waktu luang yaitu terpenuhinya waktu cuti yang diberikan kepada karyawan sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada indikator yang sama namun dibagian terpenuhinya waktu liburan bagi karyawan.
2. Gambaran motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berada pada kategori sedang. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada indikator dukungan keamanan harta yaitu terpenuhinya jaminan keamanan

lingkungan pekerjaan sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada indikator penghargaan pemimpin kepada para karyawan.



3. Diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hal ini berarti motivasi dipengaruhi kompensasi. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang cukup tinggi antara kompensasi dengan motivasi kerja.

5.2 Saran

1. Agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai pembayaran berdasarkan kinerja perusahaan sebaiknya memberikan kebijakan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi didalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai asuransi jiwa yang diberikan kepada karyawan perusahaan sebaiknya memilih jenis-jenis asuransi yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan akan merasa kompensasi dalam bentuk asuransi jiwa sudah terpenuhi dengan baik oleh perusahaan.
3. Agar terpenuhinya haarapan karyawan mengenai waktu liburan perusahaan sebaiknya memberikan waktu liburan yang cukup bagi karyawan selain dari program cuti yang menjadi hak karyawan. Dengan pemberian waktu libur yang cukup diharapkan karyawan bisa kembali bekerja dengan baik.

4. Agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai biaya pendidikan bagi anak karyawan perusahaan sebaiknya membuat kebijakan yang sesuai karena adanya keterbatasan perusahaan dalam penyediaan kompensasi untuk biaya pendidikan bagi seluruh anak karyawan. Salah satu hal yang dapat dilakukan dengan menyeleksi pemberian biaya pendidikan bagi anak karyawan yang berprestasi.
5. Agar terpenuhinya penghargaan yang diberikan pemimpin kepada karyawan perusahaan sebaiknya mengajak para pimpinan untuk memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai hasil pekerjaannya.
6. Agar terpenuhinya penggunaan keterampilan karyawan untuk mencapai prestasi kerja perusahaan sebaiknya memfasilitasi karyawan dengan mengikutsertakan karyawan yang ingin meningkatkan keterampilannya di berbagai pelatihan. Dengan begitu akan semakin kuat keinginan karyawan untuk berprestasi dengan keterampilan yang mereka miliki.
7. Didalam penelitian ini penulis hanya meneliti faktor kompensasi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan namun masih banyak faktor-faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

8. Dari saran diatas sekiranya dapat memberi masukan yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya. Selain itu perusahaan dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan acuan untuk penetapan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

