

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kompensasi karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori cukup puas. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian untuk variabel kompensasi. Kompensasi terdiri dari dua subvariabel, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Dari hasil rekapitulasi data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa aspek yang tertinggi terdapat pada subvariabel pembayaran tidak langsung dengan indikator liburan. Artinya pemberian liburan dalam hal kesesuaian pemberian waktu istirahat dan pemberian hari libur/cuti sudah sesuai dengan harapan karyawan. Sedangkan untuk aspek yang terendah terdapat pada subvariabel pembayaran langsung dengan indikator komisi. Artinya bahwa pemberian komisi berupa uang atas pekerjaan yang sifatnya tertentu dan kesesuaian komisi yang diterima dengan harapan belum berjalan dengan baik.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian untuk variabel motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan terdiri dari tiga subvariabel, yaitu *need for achievement*, *need for affiliation* dan *need for power*. Dari hasil rekapitulasi data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa aspek yang tertinggi terdapat pada subvariabel *need for*

achievement dengan indikator orientasi hasil. Artinya karyawan yang berprestasi cenderung memiliki keinginan untuk berorientasi dengan hasil yang baik. Sedangkan untuk aspek yang terendah terdapat pada subvariabel *need for affiliation* dengan indikator keterlibatan. Artinya bahwa keinginan karyawan untuk terlibat dalam acara kantor masih lemah.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat hubungan yang bernilai positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Artinya dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, pengembangan karir dan sebagainya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompensasi, indikator komisi mendapatkan skor terendah. Untuk itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pemberian komisi bagi karyawan serta memperhatikan kesesuaian pemberian komisi dengan harapan karyawan. Dengan pemberian komisi yang sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena komisi merupakan salah satu perangsang untuk memotivasi kerja karyawan, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja, indikator keterlibatan mendapatkan skor terendah. Untuk itu perusahaan diharapkan meningkatkan antusias karyawannya untuk ikut terlibat dalam kegiatan

kantor. Hal ini sangat baik karena dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif antar karyawan.

3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor kompensasi yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang tidak diteliti oleh penulis.